

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

KOTA PANGKALPINANG TAHUN 2024-2026



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur selalu kita panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas karunia rahmat, ridho dan anugerahNya, akhirnya penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Transisi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2024-2026 dapat diselesaikan.

Rencana Strategis (Renstra) Transisi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Pangkalpinang Tahun 2024-2026 dan akan digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) setiap tahunnya dalam periode waktu tertentu. 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.

Dengan tersusunnya Rencana Strategis (Renstra) Transisi Tahun 2024 -2026 semoga Tujuan, Sasaran, dan Target kinerja Tahun 2024-2026 dapat dicapai.

Pangkalpinang, 11 April 2023

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

FAHRIZAL, S.T
Pembina
NIP. 198502062008041001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Perangkat Daerah wajib menyusun Renstra Perangkat Daerah yang merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 3 (Tiga) tahun sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah yang merupakan dokumen perencanaan yang akan digunakan oleh Pejabat (Pj) Kepala Daerah sebagai Pedoman untuk penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026. Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah telah diatur dalam 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, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun renstra. Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah membawa implikasi pula terhadap perubahan nomenklatur, tugas pokok dan fungsi organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang. Dengan terbitnya Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang, dengan tugas pokok dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota Pangkalpinang Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk itu, seluruh dokumen perencanaan termasuk didalamnya Rencana Strategis, perlu diadakan perubahan sesuai nomenklatur Perangkat Daerah yang baru.

Tahun 2023 merupakan tahun terakhir dalam periode RPJMD Kota Pangkalpinang 2018-2023, hal ini berkaitan dengan berakhirnya masa jabatan Walikota dan Wakil

Walikota Kota Pangkalpinang periode 2018-2023. Kota Pangkalpinang salah satu daerah yang akan melaksanakan pemilu kepala daerah serentak di Tahun 2024, sebagaimana Kemendagri Sosialisasikan Inmendagri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru (DOB), maka bagi daerah yang tidak memiliki kepala daerah dikarenakan masa jabatan berakhir pada Tahun 2022 atau Tahun 2023 maka Walikota menyusun Dokumen RPD Kota Pangkalpinang Tahun 2024-2026 yang selanjutnya menjadi pedoman dalam penyusunan RKPD Kota Pangkalpinang Tahun 2024 dan Renstra Tahun 2024-2026. RPD merupakan dokumen perencanaan pembangunan bagi daerah dengan masa jabatan kepala daerah yang berakhir pada tahun 2022 atau 2023.

Berdasarkan latar belakang di atas serta mempedomani aturan-aturan tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang melakukan penyusunan dokumen Rencana Strategis Tahun 2024-2026 dengan berpedoman kepada dokumen RPD Kota Pangkalpinang Tahun 2024-2026. Selanjutnya, RENSTRA BKPSDMD Kota Pangkalpinang tahun 2024-2026 akan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) setiap tahun selama periode tersebut.

1.2 Landasan Hukum

Adapun landasan hukum dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang 2024-2026 sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4355);
2. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4335);

4. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman

- Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah, Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
 13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 16. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
 17. 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 2017

Nomor 1312);

18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
19. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 111);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
22. Inmendagri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru (DOB);
23. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 08 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2007-2026 (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2007 Nomor 04 Seri E);
24. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2017 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017 Nomor 3 Seri E);
25. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 05 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022;
26. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 02 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2008 Nomor 02, Seri D Nomor 01);

27. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2010 Nomor 6);
28. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2016 Nomor 18) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2020 Nomor 1);
29. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 05 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 8 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pangkalpinang 2018-2023 (Lembaran Kota Pangkalpinang Tahun 2021 Nomor 18, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 3);
30. Peraturan Wali Kota Pangkalpinang Nomor 57 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unsur Penunjang Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Berita Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2016 Nomor 57) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Wali Kota Pangkalpinang Nomor 05 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Pangkalpinang Nomor 57 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unsur Penunjang Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Berita Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2020 Nomor 05);
31. Peraturan Wali Kota Pangkalpinang Nomor 9 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2024-2026 (Berita Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2023 Nomor 144);
32. Peraturan Wali Kota Pangkalpinang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2024-2026 (Berita Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2023 Nomor 148).

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah untuk memberikan gambaran arah yang jelas tentang rencana kinerja, kegiatan dan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2024-2026. Sedangkan tujuan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan urusan kepegawaian selama kurun waktu tahun 2024-2026 dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam mendukung Tujuan dan Sasaran Daerah Kota Pangkalpinang.
- 2) Sebagai tolak ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan didalam mengambil kebijakan terkait dengan manajemen kepegawaian tahun 2024-2026 berdasarkan pertimbangan yang logis terhadap berbagai isu strategis, permasalahan yang telah terjadi di masa lalu dan kemungkinan permasalahan yang akan dihadapi di masa mendatang sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang.
- 3) Memberikan pedoman bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu tahun 2024-2026.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, sistematika penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2024-2026.

Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Bab ini berisi tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang, sumber daya, kinerja pelayanan, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang.

Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

Bab ini berisi tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDMD, dan Penentuan Isu-isu Strategis.

Bab IV Tujuan dan Sasaran

Bab ini berisi tentang tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDMD.

Bab V Strategi dan Kebijakan

Bab ini berisi tentang strategi dan kebijakan pembangunan jangka Menengah BKPSDMD.

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Bab ini berisi tentang Rencana Program dan Kegiatan, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif BKPSDMD tahun 2024-2026.

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab ini berisi tentang indikator kinerja BKPSDMD mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Pangkalpinang tahun 2024-2026.

Bab VIII Penutup

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BKPSDMD

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sebagai penyelenggara pemerintahan di bidang kepegawaian merupakan lembaga teknis yang sangat strategis dalam rangka melaksanakan manajemen kepegawaian di daerah khususnya di Pemerintah Kota Pangkalpinang. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang dan berdasarkan Peraturan Walikota Pangkalpinang Nomor 57 Tahun 2016, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang mempunyai tugas pokok **“Melaksanakan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan”**, dan mempunyai fungsi sebagai berikut:

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

dukungan dana, sarana dan prasarana Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;

8. Pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

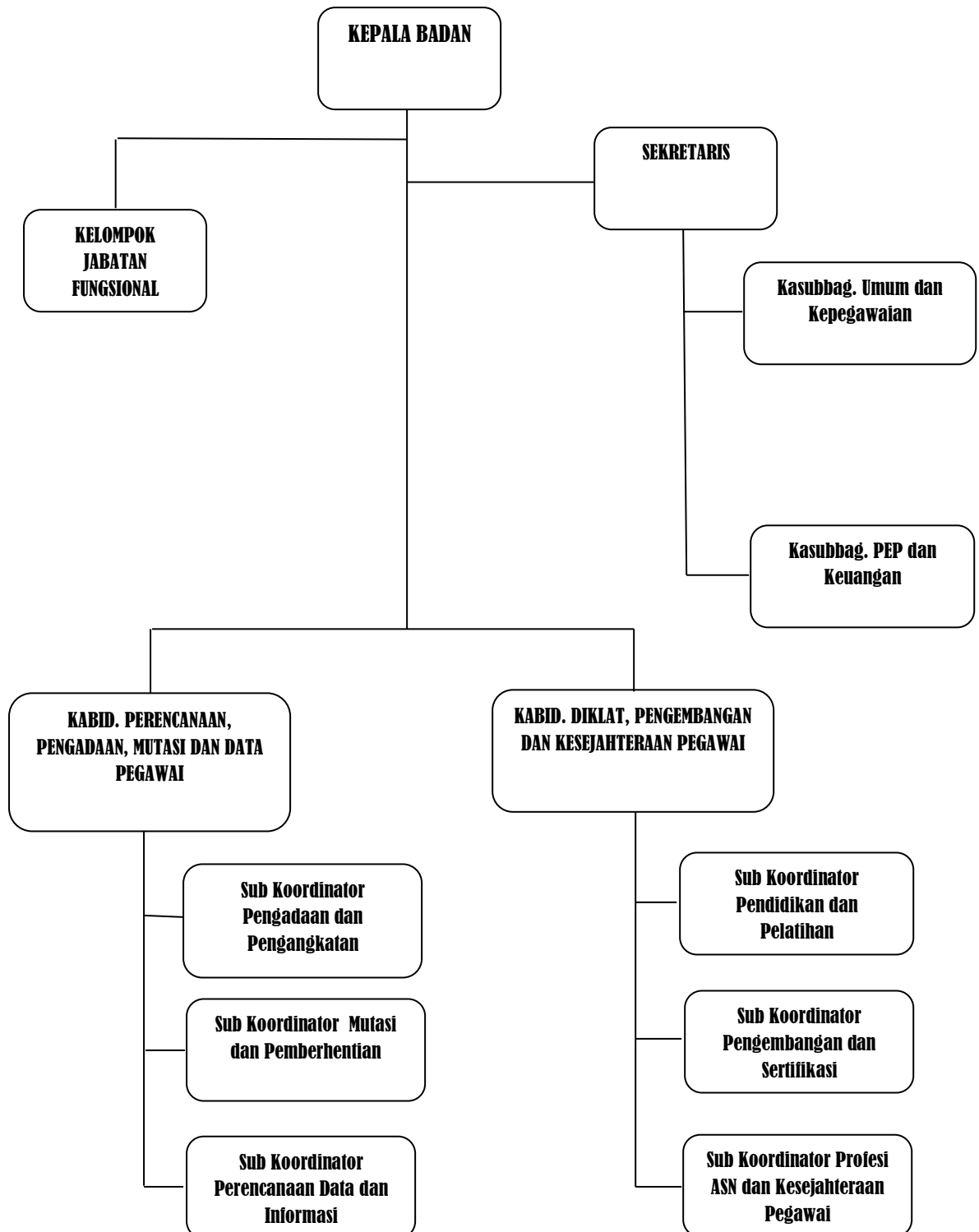
Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2016 Nomor 18), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang mempunyai struktur organisasi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

berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahi 2 sub bagian yaitu :
 - a. Sub.bagian umum dan kepegawaian
 - b. Sub.bagian perencanaan, evaluasi, pelaporan dan keuangan
3. Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data, membawahi 3 Sub koordinator yaitu :
 - a. Sub koordinator pengadaan dan pengangkatan
 - b. Sub koordinator mutasi dan pemberhentian
 - c. Sub koordinator perencanaan data dan informasi
4. Bidang Diklat dan Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai, membawahi 3 Sub koordinator, yaitu:
 - a. Sub koordinator pendidikan dan pelatihan
 - b. Sub koordinator pengembangan dan sertifikasi
 - c. Sub koordinator profesi ASN dan kesejahteraan pegawai

**Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Kota Pangkalpinang sebagai berikut :**

Gambar 1.1



Tupoksi BKPSDMD

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

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

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

1. Sekretaris

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

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

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

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan pemberian dukungan administrasi ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, arsip dan dokumentasi serta pelayanan informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.

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

Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan

- (1) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan yang bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (2) Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan pemberian dukungan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.
- (3) Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan bahan perencanaan program dan kegiatan (Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja, Rencana Umum Penganggaran, RKA / DPA Kesekretariatan) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
- b. Penyusunan bahan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan (Laporan Evaluasi Renja dan Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
- c. Penyusunan laporan akhir pelaksanaan program dan kegiatan (LAKIP, LPPD LKPJ) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah
- d. Pelaksanaan analisis keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
- e. Perbendaharaan, verifikasi, akuntansi, monitoring evaluasi anggaran, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
- f. Pelaporan keuangan (Semesteran dan Akhir Tahun) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah;
- g. Pelaksanaan administrasi pengelolaan barang milik/kekayaan daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah; dan
- h. Pelaporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan.

2. Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai

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

(3) Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana program dan kegiatan lingkup Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
- b. penyusunan petunjuk teknis lingkup Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
- c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
- d. pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia lingkup Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
- e. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai; dan
- f. pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

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

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

1. Sub Koordinator Pendidikan dan Latihan

(1) Sub Koordinator Pendidikan dan Latihan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pendidikan dan Latihan yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai.

(2) Kepala Sub Koordinator Pendidikan dan Latihan mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Pendidikan dan Latihan.

(3) Kepala Sub Koordinator Pendidikan dan Latihan mempunyai fungsi:

- a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Pendidikan dan Latihan
- b. pelaksanaan analisa kebutuhan diklat;
- c. penyusunan rencana teknis pengembangan sistem diklat, kurikulum, silabi, modul dan metode pembelajaran diklat;

- d. penyusunan rencana jadwal diklat, calon peserta diklat dan widyaiswara; dan
- e. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Pendidikan dan Latihan.

2. Sub Koordinator Pengembangan dan Sertifikasi

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

3. Sub Koordinator Pengembangan dan Sertifikasi

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

- e. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Profesi ASN dan Kesejahteraan Pegawai.

3. Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data

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

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

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

- 1. Sub koordinator Pengadaan dan Pengangkatan

- (1) Sub koordinator Pengadaan dan Pengangkatan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pengadaan dan Pengangkatan yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data.

(2) Kepala Sub koordinator Pengadaan dan Pengangkatan mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Pengadaan dan Pengangkatan.

(3) Kepala Sub koordinator Pengadaan dan Pengangkatan mempunyai fungsi:

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

2. Sub koordinator Mutasi dan Pemberhentian

(1) Sub koordinator Mutasi dan Pemberhentian dipimpin oleh seorang Kepala Sub koordinator Mutasi dan Pemberhentian yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data.

(2) Kepala Sub koordinator Mutasi dan Pemberhentian mempunyai tugas melakukan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi dan pelaporan di lingkup Mutasi dan Pemberhentian.

(3) Kepala Sub koordinator Mutasi dan Pemberhentian mempunyai fungsi:

- a. pengumpulan dan pengelolaan data lingkup Mutasi dan Pemberhentian

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

3. Sub koordinator Perencanaan, Data dan Informasi

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

- i. pengelolaan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG);
- j. penyelenggaraan penyajian dan layanan data dan informasi kepegawaian; dan
- k. pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup Perencanaan, Data dan Informasi.

2.2 Sumber Daya BKPSDMD

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sampai dengan tanggal 31 Desember 2022 didukung oleh ASN sebanyak 28 orang. Adapun komposisi ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Jumlah Pegawai di Lingkungan BKPSDMD Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Sesuai Bidang Penugasan	Pegawai		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
ASN				
1.	SMA	4	1	5
2.	D3	3	5	8
4.	S1	8	6	14
5.	S2	0	1	1
6.	S3	-	-	-
	Jumlah	15	13	28
NON ASN				
1.	SMA	3	2	5
2.	S1	2	8	10
3.	SD	1	0	1
		6	10	16

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDMD Kota Pangkalpinang (Desember 2022)

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai di Lingkungan BKPSDMD Berdasarkan Golongan

No.	Sesuai Bidang Penugasan	Pegawai		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
Aparatur Sipil Negara				
1.	Pembina Utama Muda, IV/c	-	-	-
2.	Pembina Tingkat I, IV/b	-	-	-
3.	Pembina, IV/a	1	1	2
4.	Penata Tingkat I, III/d	5	3	8
5.	Penata, III/c	-	1	1
6.	Penata Muda Tingkat I, III/b	0	3	3
7.	Penata Muda, III/a	3	4	7
8.	Pengatur Tingkat I, II/d	5	-	5
9.	Pengatur, II/c	1	1	2
10.	Pengatur Muda Tingkat I, II/b	-	-	-
11.	Pengatur Muda, II/a	-	-	-
	Jumlah	15	13	28

Pegawaian BKPSDMD Kota Pangkalpinang (Desember 2022).

Tabel 2.3 Jumlah Sarana dan Prasarana Berdasarkan Kondisi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang			
No	Sarana/ Prasarana	Jumlah Tahun 2022	Kondisi (Baik/ Rusak)
1	2	3	4
1	Gedung	1	Baik
2	Kendaraan Dinas		
	- Roda 4	5	Baik
	- Roda 2	6	Baik
3	Termometer standar	1	
4	Mesin ketik manual portable(11-13)	2	Baik
5	Lemari Besi	3	Baik
6	Rak Besi/Metal	12	Baik
7	Filling Besi/Metal	15	Baik
8	Brand Kas	1	Baik
9	Rotary Filling	3	Baik
10	Lemari Sorok	2	Baik
11	Lemari Kaca	1	Baik
12	Lemari Makan	1	Baik
13	Lemari kayu	2	Rusak Berat
14	Alat Penghancur Kertas	5	Baik
15	Papan Nama Instansi	1	Baik
16	Papan Pengumuman	1	Baik
17	Papan Absen	2	Baik
18	CCTV	1	Baik
19	Copy Board/Elektrik White Board	2	Baik
20	Mesin Absensi	1	Rusak Berat
21	Panel Pameran	1	Baik

22	Papan Nama Ruangan/Jabatan	1	Baik
23	Meja Kayu/Rotan	6	Baik
24	Meja Rapat	2	Baik
25	Meja Reseption	1	Baik
26	Kursi Rapat	35	Baik
27	Kursi Tamu	1	Baik
28	Kursi Putar	11	8 Baik, 2 Kurang Baik 1 Rusak Berat
29	Meja Biro	4	Baik
30	Sofa	1	Baik
31	Kursi Kerja	12	11 Baik 1 Rusak Berat
32	Rak TV	1	Baik
33	Karpet	3	Baik
34	Mesin Penghisap Debu/Vacum Cleaner	1	Baik
35	Lemari Es	1	Rusak Berat
36	Personal computer lainnya	8	Baik,
37	AC Unit	15	11 Baik, 1 kurang Baik, 3 Rusak Berat
38	Dispenser	9	7 Baik, 2 Rusak Berat
39	tempat tidur	1	Baik
40	Televisi	4	3 Baik, 1 Rusak Berat
41	Sound System	1	Baik
42	Timbangan Badan	1	Baik
43	Tangga Alumunium	1	Baik

44	Alat Rumah Tangga Lain-lain	2	Baik
45	Alat Pemadam Portable	2	Baik
46	P.C Unit/ Komputer PC	26	25 Baik, 1 Rusak, Berat
47	Lap Top	9	8 Baik, 1 Rusak Berat
48	Note Book	1	Baik
49	Scanner	8	Baik
50	Printer	22	Baik
51	UPS	2	Baik
52	Harddisk Eksternal	3	Baik
53	Server	1	Baik
54	Router	1	Rusak Berat
55	Switch Hub	4	3 Baik, 1 Rusak Berat
56	Meja Kerja	27	26 Baik, 1 Kurang Baik
57	Conector	4	3 Baik, 1 Kurang Baik
58	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	Baik
59	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	2	Baik
60	Proyektor + Attachment	1	Baik
61	Camera Electronic	1	Baik
62	Handy Talky	2	Baik
63	Facsimile	1	Baik
64	Wireless Amplifier	2	Baik
65	Bangunan Gedung Kantor Lain-lain	1	Baik
66	Penambahan daya listrik	1	Baik
67	Instalasi Pusat Pengatur Listrik Kapasitas Sedang	1	Baik

68	Jaringan telepon di atas tanah kapasitas sedang	1	Baik
69	Alat ukur lainnya/Thermo	1	Baik
70	Web Cam	4	Baik
71	Mesin Cetak ID Card pegawai	1	Baik
72	Jaringan Pembawa Lain-lain	1	Baik

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang sebagai lembaga teknis yang mengelola manajemen kepegawaian telah melaksanakan kegiatan antara lain:

1. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan BKPSDMD.
2. Penyelenggaraan pengadaan, pengangkatan, kepangkatan, pensiun, mutasi, tugas belajar/ izin belajar pegawai.
3. Pelaksanaan pembinaan, disiplin dan kesejahteraan kepegawaian.
4. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepegawaian.
5. Pengelolaan dan penyiapan data, informasi dan arsip kepegawaian.

Kelompok sasaran yang akan diberikan pelayanan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah aparatur pemerintah, dengan memfasilitasi semua urusan kepegawaian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang.

Pencapaian target berdasarkan laporan evaluasi pelaksanaan kegiatan dengan sumber dana APBD Kota Pangkalpinang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusa Daerah Tahun 2016-2022 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang (Tahun 2018 – 2022)

No	Indikator Kinerja (Outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPD (2023)	Capaian Kinerja																			SKPD Penanggung jawab
			Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Kondisi kinerja pada akhir periode RPD				
			target	realisasi	%	target	realisasi	%	target	realisasi	%	target	realisasi	%	target	realisasi	%	target	realisasi	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
	KEPEGAWAIAN SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																					
1.	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	3.90	100	100	0.825	82.5	100	0.825	82.5		
2.	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	7.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7.05	0.233	23.33	7.05	0.212	21.2	7.05	0.212	21.2		
3.	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak Termasuk guru dan tenaga kesehatan)	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	0.36	36	100	0.45	45	100	0.45	45		
4.	Persentase ASN yang mempunyai kapasitas dan kompetensi	79	-	-	-	-	-	-	-	-	-	77	1.22	100	78	39.31	50.39	78	39.31	50.39		

Tabel 2.5
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2018 – 2022

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Persentase Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rata-Rata Pertumbuhan Realisasi Anggaran	
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	Anggaran	Realisasi
	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	(11)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(17)	(18)
1. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	633,307,914	705,709,150	334,623,141	-	-	580,191,027	619,272,089	326,693,662	-	-	91,61	87,75	97,63	-	-	628,916,279	577,580,628
2. PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	237,919,000	186,810,000	140,289,000	-	-	206,880,153	168,045,264	136,527,798	-	-	88,25	89,96	97,32	-	-	182,893,907	154,279,742
3. PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	20,760,000	28,500,000	-	-	-	20,310,000	27,900,000	-	-	-	89,54	97,89	-	-	-	9,852,000	9,642,000
4. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	135,000,000	188,057,000	28,650,000	-	-	93,567,008	154,531,171	27,961,000	-	-	32,22	82,17	97,60	-	-	177,189,400	139,877,559
5. PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	8,000,000	18,000,000	22,730,000	-	-	8,000,000	16,604,000	22,500,000	-	-	100	92,24	98,99	-	-	14,006,000	13,680,800
6. PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN	148,880,000	180,000,000	-	-	-	148,800,075	175,671,100	-	-	-	68,83	97,60	-	-	-	298,376,000	290,053,865
7. PROGRAM PENINGKATAN PELAYANAN KORPRI	40,875,000	300,000,000	-	-	-	37,223,500	283,471,200	-	-	-	91,07	94,49	-	-	-	77,263,000	72,873,740
8. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR (TEKNIS)	392,240,286	2,775,471,000	-	-	-	66,187,286	2,385,240,626	-	-	-	93,53	85,94	-	-	-	815,099,257	641,209,233
9. ROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR	1,731,116,900	2,039,525,000	-	-	-	1,209,780,320	1,623,337,031	-	-	-	64,63	81,19	-	-	-	1,355,342,580	1,081,758,346

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Persentase Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rata-Rata Pertumbuhan Realisasi Anggaran	
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	Anggaran	Realisasi
	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	(11)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(17)	(18)
10. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	-	-	1,841,982,453	1,728,066,450	1,118,854,600	-	-	1,661,765,602	1,207,374,245	846,730,950	-	-	90,22	69,87	75,68	1,562,967,834	1,238,623,599
11. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	-	-	-	3,356,262,692	3,893,428,584	-	-	-	3,189,202,200	3,659,559,565	-	-	-	95,02	94,00	3,624,845,638	3,424,380,883
12. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	-	-	-	885,160,658	1,324,470,000	-	-	-	703,258,400	1,259,127,736	-	-	-	79,45	95,07	1,104,815,329	981,193,307

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD

2.4.1. Tantangan

Tantangan (*threats*) yang dihadapi dalam pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang antara lain:

1. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi isu penting yang karena secara otomatis mengubah manajemen birokrasi di pemerintah. Terbitnya PP 11/2017, pola pembinaan manajemen PNS mengalami transformasi sesuai dengan tuntutan UU ASN. Di mana pembinaan PNS mulai dari sistem rekrutmen hingga pengangkatan dalam jabatan, menekankan tiga aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Tuntutan akan kualitas layanan aparatur.
2. Keberagaman kompetensi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang
3. Tuntutan akan kualitas layanan aparatur
4. Tuntutan Masyarakat terhadap pelayanan dan profesionalitas ASN
5. Kesadaran ASN terhadap pengembangan diri yang masih minim
6. Jumlah dan kualitas, komposisi dan distribusi PNS sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/peran setiap satuan organisasi dan beban kerja riil organisasi belum optimal

2.4.2. Peluang

Peluang (*opportunity*) yang dihadapi dalam pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang antara lain:

1. Adanya kesempatan untuk pengembangan kompetensi pegawai.
2. Adanya kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat.
3. Adanya kewenangan dalam manajemen dibidang kepegawaian.

2.4.3. Kekuatan

Sedangkan kekuatan (*strenght*) yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang antara lain:

1. Komitmen pimpinan pada penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*)
2. Tersedianya sarana dan prasarana baik fisik maupun personil untuk penilaian kinerja ASN (*Assessment center*).
3. SDM Pengelola Kepegawaian yang berkompeten.
4. Pengembangan/dukungan sistem informasi yang terus dilakukan

2.4.4. Kelemahan

Sedangkan kelemahan (*weakness*) yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang antara lain:

1. Database Kepegawaian belum sepenuhnya akurat.
2. Masih adanya beberapa pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu.
3. Masih terjadinya pelanggaran disiplin pegawai pada beberapa perangkat daerah.
4. Penetapan dalam jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang

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

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

3.2. Telaah Tujuan, Sasaran dan Program Daerah

Menelaah tujuan, sasaran, dan program daerah dan ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan OPD yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran daerah tersebut.

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang, untuk tahun 2024-2026 melaksanakan Tujuan BKPSDMD

yaitu **“Meningkatkan Indeks Profesional Aparatur Sipil Negara (ASN)”**. Sedangkan Sasaran BKPSDMD yaitu **“Meningkatnya Penataan ASN sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi”**.

Permasalahan dan isu strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam pencapaian Tujuan dan Sasaran daerah tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang

No	Masalah Pokok	Penyebab Permasalahan	Akar Permasalahan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Rendah nya Indeks Profesional ASN	Distribusi ASN masih rendah	Ketidaksinkronan antara kompetensi ASN dan promosi terbuka hanya terbatas pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
		Terbatasnya pelaksanaan pendidikan pelatihan formal kepada seluruh pegawai	Keterbatasnya anggaran untuk pelaksanaan pelatihan formal kepada seluruh pegawai
		Kedisiplinan dan profesionalitas capaian kinerja ASN belum berjalan dengan baik	Adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik

3.3. Telaah Renstra KL dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

3.3.1. Telaah Renstra KL

Permasalahan pelayanan BKPSDM Kota Pangkalpinang akan dilihat berdasarkan sasaran jangka menengah Renstra Kementerian Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi, Renstra Badan Kepegawaian Negara, Lembaga Administrasi Negara RI dan Renstra Kabupaten/Kota sebagai berikut:

Renstra Kementerian Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi

1) Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten

a. Pengisian jabatan sesuai kompetensi jabatan

Dalam rangka mewujudkan PNS yang profesional, berkualitas, dan bertanggung jawab, diperlukan PNS yang kompeten melalui sistem pengisian jabatan yang profesional dan terbuka. Untuk mendukung hal tersebut diperlukan kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki aparatur dengan syarat kompetensi suatu jabatan. Pengisian jabatan sesuai kompetensi jabatan belum sepenuhnya dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

b. Pengembangan kompetensi

Dalam pengembangan kompetensi, ASN mempunyai hak untuk diklat minimal 20 jam dalam 1 tahun. Pengembangan kompetensi ASN minimal 20 jam dalam 1 tahun belum sepenuhnya dilaksanakan kepada seluruh pegawai Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2) Terwujudnya SDM Aparatur yang kompetitif

a. Instansi pemerintah yang menerapkan kebijakan promosi terbuka;

Salah satu langkah penting untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur adalah melalui perubahan sistem atau mekanisme rekrutment yang berbasis pada kompetisi. Yang menarik dari perubahan mekanisme ini adalah adanya promosi terbuka (*open promotion*) yang oleh masyarakat umum lebih dikenal sebagai lelang jabatan (*job bidding*) atau *fit and proper test*. Promosi Terbuka sudah dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung meskipun terbatas pada posisi jabatan pimpinan tinggi pratama

- b. Jumlah instansi pemerintah yang telah menerapkan standar kinerja individu

Mulai 1 Januari 2014 penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menggunakan parameter berupa hasil kerja yang nyata dan terukur, sehingga subjektivitas penilaian dapat diminimalisir sebagaimana konsekuensi diberlakukannya PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Penilaian prestasi kerja merupakan rangkaian proses manajemen kinerja, berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Penilaian prestasi kerja telah dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung namun capaian tersebut belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan.

Renstra Badan Kepegawaian Negara

Sebagaimana dicantumkan dalam RPJMN, juga dinyatakan sasaran bidang aparatur yang berkaitan dan menjadi tanggung jawab BKN adalah terkait dengan pencapaian indeks Profesionalitas ASN. Pencapaian strategis yang bersifat impact (sasaran ultimate), berikut ini sasaran intermediate yang akan dicapai dalam Program BKN yang dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap capaian sasaran strategis. Sasaran strategis dalam mewujudkan visi dan misi BKN adalah:

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan ASN;
2. Keandalan sistem informasi ASN;
3. Meningkatnya disiplin pegawai;
4. Meningkatnya profesionalisme ASN;
5. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu;
6. Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS;
7. Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Badan Kepegawaian Negara menitikberatkan sasaran strategis pada meningkatnya tingkat profesionalisme pegawai ASN. Profesional dalam pendekatan *merit base* mengandung persyaratan sebagai berikut:

1. Kompetensi

Kesesuaian antara syarat jabatan dengan kompetensi(Pendidikan, Pelatihan, Keahlian dan Pengalaman)

Sebuah organisasi modern harus memenuhi syarat bahwa yang menduduki suatu jabatan harus memiliki pengetahuan, keterampilan yang memadai sesuai dengan syarat yang ditetapkan. Ketidaksesuaian antara syarat jabatan dengan seseorang yang sedang menjabat akan disebut kompetensi gap. Sebaliknya semakin kecil gap menunjukkan semakin profesional sebuah lembaga tersebut. Kesesuaian antara syarat jabatan dengan kompetensi belum sepenuhnya dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2. Kinerja

Seorang pejabat harus memiliki kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu menyelesaikan pekerjaan juga menjadi dasar perhitungan kinerja. Perhitungan kinerja dapat dibedakan pada posisi pelayanan kepada *beneficiaries*. Penghitungan kinerja masih menggunakan penilaian prestasi kerja pegawai terhadap SKP yang telah disusun. Pemberian tunjangan berdasarkan capaian kinerja belum dilaksanakan di Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan satu persyaratan dalam mengukur tingkat profesionalisme suatu lembaga. Kondisi kompensasi yang belum sesuai akan mendorong terjadinya upaya-upaya legal maupun ilegal untuk menyesuaikan pendapatan seorang pegawai. Pegawai akan sibuk untuk memenuhi kebutuhannya dibanding memikirkan pelayanan yang harus diberikan. Setiap jenis pekerjaan akan memiliki tingkat kompensasi yang berbeda-beda tergantung resiko dan wilayah dia bekerja. Pemberian Kompensasi di Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung belum berdasarkan capaian kinerja.

4. Disiplin

Faktor keempat yang menjadi instrumen indikator adalah disiplin. Tingkat kedisiplinan merupakan upaya pengendalian yang bersifat preventif dan

pengawasan yang bersifat pemberian hukuman jika ditemukan individu yang melanggar disiplin. Kasus pelanggaran disiplin masih ada pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Telaah Renstra Lembaga Administrasi Negara RI

Sasaran Lembaga Administrasi Negara RI Menjadi institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan *World Class Government*. BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selalu berkoordinasi dengan Lembaga Administrasi Negara terkait dengan peningkatan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. BKPSDM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah melaksanakan diklat peningkatan kompetensi meskipun belum merata ke seluruh pegawai.

Tabel 3.3
Permasalahan BKPSDMD Kota Pangkalpinang
Berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian/ Lembaga
beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	- Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten (Kemenpan Rb); - Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur (LAN RI); - Meningkatkan profesionalisme pegawai ASN (BKN)	Tingginya gap Kompetensi ASN	- Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan - Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi kepada seluruh pegawai	- Rencana pemetaan/ redistribusi pegawai; - ASN wajib memiliki kompetensi sesuai undang-undang ASN - ASN mempunyai hak mengikuti pelatihan 20 jam /tahun
	Meningkatnya profesionalisme pegawai ASN (BKN)	Masih rendahnya kinerja ASN	- Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan kinerja	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)
	Meningkatnya profesionalisme pegawai ASN (BKN)	Masih rendahnya disiplin ASN	Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)

3.3.2. Telaah Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Tujuan dalam Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah Meningkatkan Profesionalitas Aparatur. Sasaran yang akan dicapai dalam Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah :

1. Meningkatnya pelayanan kediklatan;

Salah satu upaya dalam meningkatkan profesionalitas ASN yaitu melalui peningkatan pelayanan kediklatan. Upaya tersebut juga berimplikasi dengan peningkatan pendapatan daerah melalui retribusi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya berupaya menyelenggarakan kegiatan kediklatan dengan melibatkan kabupaten/kota. Dengan penyelenggaraan

kediklatan diharapkan kompetensi aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung akan meningkat.

2. Meningkatnya kompetensi aparatur;

Salah satu kendala dalam menjadikan ASN yang profesional adalah tingginya gap kompetensi pegawai yang dilihat dari kesesuaian jabatan, kesesuaian tingkat pendidikan, kesesuaian pelatihan dengan jabatan, dan pengalaman jabatan. Dengan tingginya gap kompetensi pegawai tentu akan berdampak buruk pada pelayanan kepada masyarakat. Banyak pekerjaan akan terbengkalai dan tidak terspesialisasi sehingga pegawai sulit mengeluarkan kemampuan sesuai dengan bidangnya. Akibatnya pegawai lebih banyak mengerjakan pekerjaan lain dibandingkan dengan tugas pokoknya. Oleh karena itu menjadi tugas penting BKPSDM dalam mengelola ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung agar memiliki kesesuaian kompetensi. Semakin sesuai pegawai dengan standar kompetensi yang dimilikinya maka dapat meningkatkan indeks profesionalitas ASN dan pada akhirnya akan meningkatkan indeks reformasi birokrasi.

3. Meningkatnya disiplin dan kinerja aparatur;

Isu rendahnya disiplin dan kinerja ASN sudah merupakan isu sentral ASN. Lambannya pelayanan, banyaknya kasus indisipliner, KKN dan lain sebagainya. Tingginya gap capaian disiplin dan kinerja ini menjadi point BKPSDM dalam mengevaluasi kembali capaian kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Apalagi penilaian kinerja saat ini sudah mulai diarahkan pada aspek dan metode yang lebih terukur, mulai dari orientasi pelayanan, integritas, disiplin, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan. Dengan pertimbangan tingkat capaian kinerja ini sangat memungkinkan untuk memberlakukan *reward and punishment* kepada pegawai. Dengan semakin tingginya capaian kinerja pegawai maka gap disiplin dan kinerja akan semakin kecil dan akan menaikkan indeks Profesionalitas ASN yang pada akhirnya berpengaruh baik pada indeks Reformasi Birokrasi.

Sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang, BKPSDM Kota

Pangkalpinang mendukung pencapaian sasaran Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ke 2 (dua) dan ke 3 (tiga) yaitu :

1. Meningkatnya kompetensi aparatur;
2. Meningkatnya disiplin dan kinerja aparatur.

Tabel 3.4
Permasalahan BKPSDMD Kota Pangkalpinang
Berdasarkan Sasaran Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	Permasalahan Pelayanan BKPSDM	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Aparatur	Tingginya gap kompetensi ASN	- Ketidaksesuaian pendidikan, pelatihan, dan pengalaman terhadap jabatan - Belum dilakukannya pengembangan berbasis kompetensi dan assesment kepada seluruh pegawai	- Adanya kegiatan rencana pembinaan karir pegawai - ASN wajib memiliki kompetensi sesuai undang-undang ASN - ASN mempunyai hak mengikuti 20 jam pelatihan /tahun
	Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja	Masih rendahnya kinerja ASN	Capaian kinerja belum dijadikan dasar pembayaran tunjangan kinerja	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)
	Terwujudnya disiplin pegawai	Masih rendahnya disiplin ASN	Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik	Rencana absensi terintegrasi (kehadiran, kompensasi, dan kinerja)

3.4. Penentuan Isu-Isu Strategis

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

1. Peningkatan Kualitas SDM Aparatur
2. Penempatan Pegawai Secara Lebih Optimal Sesuai Kompetensi Serta Analisa Beban Kerja Dan Analisa Jabatan
3. Peningkatan Disiplin Pegawai
4. Digitalisasi Pelayanan Administrasi Kepegawaian
5. Peningkatan Akurasi Data Pegawai
6. Peningkatan Kinerja SDM Aparatur
7. Sistem Kinerja Aparatur Sipil Negara (*Flexibel Working Arrangement*)

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan OPD merupakan turunan dari tujuan daerah yang hendak dicapai dalam jangka waktu Tiga (3) tahun. Tujuan OPD yang ditetapkan atas dasar pernyataan tujuan dan sasaran Daerah sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam jangka waktu satu sampai dengan Tiga tahun kedepan. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan memiliki indikator kinerja yang terukur.

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

Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam kurun waktu tahun 2024-2026 yaitu :

“Meningkatkan Indeks Profesional Aparatur Sipil Negara (ASN)”

Dengan indikator tujuan perangkat daerah yaitu :

“Indeks Profesional ASN”

4.2 Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian outcome program Perangkat Daerah. Sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam kurun waktu tahun 2024-2026 yaitu :

“Meningkatnya Penataan ASN sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi”

Dengan indikator sasaran perangkat daerah yaitu :

“Persentase ASN yang Ditempatkan sesuai Kebutuhan dan Kompetensi”

Tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah beserta indikator kinerjanya disajikan dalam Tabel. 4.1 sebagaimana berikut ini.

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang 2024-2026

No	Tujuan OPD	Sasaran OPD	Indikator Tujuan/ Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Satuan	Realisasi	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Jangka Menengah			Kondisi Akhir RPD
						2022	2024	2025	2026	
1.	Meningkatkan Indeks Profesional Aparatur Sipil Negara (ASN)		Indeks Profesional ASN	Nilai indeks profesional ASN kota hasil penilaian BKN	Nilai	48.13	49	50	51	51
2.		Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Kompetensi	Persentase ASN yang Ditempatkan sesuai Kebutuhan dan Kompetensi	Jumlah jabatan struktural dan fungsional yang diisi oleh ASN yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi dibagi jumlah jabatan struktural dan fungsional yang terisi	%	80	80	81	82	82

BAB V

STRATEGI DAN KEBIJAKAN

5.1 Strategi

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

1. Melakukan penataan ASN sesuai dengan kompetensi kepada seluruh Aparatur Sipil Negara.
2. Melakukan peningkatan kualitas manajemen ASN melalui rencana kebutuhan riil ASN jangka menengah, rencana pengembangan kompetensi ASN dan penyusunan pola karir.
3. Meningkatkan kedisiplinan dan profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kebijakan pimpinan daerah dan pimpinan perangkat daerah.

5.2 Kebijakan

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

1. Optimalisasi merit system dalam penempatan pejabat struktural dan fungsional.
2. Perencanaan kebutuhan ASN dengan memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik, juga meningkatkan kompetensi dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan latihan formal dan non formal.
3. Sistem absensi yang terintegrasi dengan sistem kepegawaian, pembayaran tunjangan kinerja akan didasarkan pada kinerja pegawai, Penilaian Prestasi Kerja Pegawai semuanya dinilai oleh atasan

Tabel 5.1 Strategi Dan Kebijakan PD Dalam Tiga Tahun Mendatang

No	Sasaran	Strategi	Kebijakan	2024	2025	2026
1.	Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Kompetensi	Melakukan penataan ASN sesuai dengan kompetensi kepada seluruh Aparatur Sipil Negara	Optimalisasi merit system dalam penempatan pejabat struktural dan fungsional.			
		Melakukan peningkatan kualitas manajemen ASN melalui rencana kebutuhan riil ASN jangka menengah, rencana pengembangan kompetensi ASN dan penyusunan pola karir	Perencanaan kebutuhan ASN dengan memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik, juga meningkatkan kompetensi dan profesionalitas Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan latihan formal dan non formal			
		Meningkatkan kedisiplinan dan profesionalitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kebijakan pimpinan daerah dan pimpinan perangkat daerah.	Sistem absensi yang terintegrasi dengan sistem kepegawaian, pembayaran tunjangan kinerja akan didasarkan pada kinerja pegawai, Penilaian Prestasi Kerja Pegawai semuanya dinilai oleh atasan			

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi. Sedangkan kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang, akan melaksanakan 3 Program yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara rinci Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah ditampilkan pada Tabel terlampir.

Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pangkalpinang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Meningkatkan Indeks Profesional Aparatur Sipil Negara (ASN)															
	Meningkatnya Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi														
		5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Nilai)	77.04	77.50	3.907.649.430	77.80	3.843.299.322	78	3.852.263.615	78	11.603.212.367	Sekretaris	
				Indeks Kepuasan Pelayanan Internal Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Nilai)	NA	85		90		95		95		Sekretaris	
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase penyampaian dokumen perencanaan, penganggaran dan kinerja perangkat daerah tepat waktu (Dengan Satuan:persen)	100	100	17.500.000	100	17.500.000	100	17.500.000	100	52.500.000	sekretaris	
		5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen PerencanaanPerangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah(Dengan Satuan:Dokumen)	3	3	2.500.000	3	2.500.000	3	2.500.000	3	7.500.000	Kasubbag PEP dan Keuangan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (DenganSatuan:Dokumen)	1	1	2.500.000	1	2.500.000	1	2.500.000	1	7.500.000	Kasubbag PEP dan Keuangan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	2.500.000	1	2.500.000	1	2.500.000	1	7.500.000	Kasubbag PEP dan Keuangan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.01.04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	2.500.000	1	2.500.000	1	2.500.000	1	7.500.000	Kasubbag PEP dan Keuangan	

	5.03.01.2.01.05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	2.500.000	1	2.500.000	1	2.500.000	1	7.500.000	Kasubbag PEP dan Keuangan	K o t a P a n g k a l P i n a n g
	5.03.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	2	2	2.500.000	2	2.500.000	2	2.500.000	2	7.500.000	Kasubbag PEP dan Keuangan	K o t a P a n g k a l P i n a n g

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
		5.03.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah(Dengan Satuan:Laporan)	3	3	2.500.000	3	2.500.000	3	2.500.000	3	7.500.000	Kasubbag PEP dan Keuangan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase tersusunnya laporan keuangan perangkat daerah sesuai SAP (Dengan Satuan:persen)	100	100	3.006.109.430	100	3.006.205.239	100	3.006.109.430	100	9.018.424.099	sekretaris	
		5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Dengan Satuan:Orang/bulan)	28	34	3.001.109.430	34	3.001.205.239	34	3.001.109.430	34	9.003.424.099	Kasubbag PEP dan Keuangan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	1	1	2.500.000	1	2.500.000	1	2.500.000	1	7.500.000	Kasubbag PEP dan Keuangan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	1	1	2.500.000	1	2.500.000	1	2.500.000	1	7.500.000	Kasubbag PEP dan Keuangan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase barang milik perangkat daerah yang ditata dan diinventarisir (Dengan Satuan:persen)	100	100	2.500.000	100	2.500.000	100	2.500.000	100	7.500.000	sekretaris	
		5.03.01.2.03.01	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	2.500.000	1	2.500.000	1	2.500.000	1	7.500.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin ASN (Dengan Satuan:persen)	0	0	65.000.000	-99	70.000.000	-98	75.000.000	-98	210.000.000	sekretaris	
		5.03.01.2.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas besertaAtribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Dengan Satuan:Paket)	0	43	35.000.000	43	35.000.000	43	35.000.000	43	105.000.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.05.09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Dengan Satuan:Orang)	4	4	30.000.000	5	35.000.000	6	40.000.000	6	105.000.000	Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum PerangkatDaerah	Persentase pelaksanaan administrasi umumperangkat daerah (Dengan Satuan:persen)	100	100	209.700.000	100	210.700.000	100	209.700.000	100	630.100.000	sekretaris	

	5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kanto	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	1	1	7.500.000	1	7.500.000	1	7.500.000	1	22.500.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
	5.03.01.2.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	2	2	3.200.000	2	3.200.000	2	3.200.000	2	9.600.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
		5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan(Dengan Satuan:Paket)	2	2	12.000.000	2	12.000.000	2	12.000.000	2	36.000.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	1	1	12.000.000	1	12.000.000	1	12.000.000	1	36.000.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasidan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasidan Konsultasi SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	1	1	175.000.000	1	176.000.000	1	175.000.000	1	526.000.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik DaerahPenunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pengadaan barang milik perangkatdaerah (Dengan Satuan:persen)	100	100	170.000.000	100	90.000.000	100	90.000.000	100	350.000.000	sekretaris	
		5.03.01.2.07.05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	0	10	15.000.000	10	15.000.000	10	15.000.000	10	45.000.000	Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	0	1	5.000.000	0	0	0	0	0	5.000.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.07.07	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	8	6	75.000.000	0	0	3	75.000.000	3	150.000.000	Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.07.11	Pengadaan Sarana dan PrasaranaPendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	0	15	75.000.000	15	75.000.000	0	0	0	150.000.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase terlaksananya jasa penunjang urusan pemerintahan daerah (Dengan Satuan:persen)	100	100	276.340.000	100	283.250.763	100	285.732.282	100	845.323.045	sekretaris	
		5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	1	1	87.740.000	1	89.880.000	1	89.880.000	1	267.500.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.08.03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	1	1	25.600.000	1	26.253.983	1	26.910.333	1	78.764.316	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang

	5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	1	1	163.000.000	1	167.116.780	1	168.941.949	1	499.058.729	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
	5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase barang milik perangkat daerah dalm kondisi baik (Dengan Satuan:persen)	100	100	160.500.000	100	163.143.320	100	165.721.903	100	489.365.223	sekretaris	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
		5.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Dengan Satuan:Unit)	1	1	40.700.000	1	41.786.820	1	42.831.490	1	125.318.310	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Dengan Satuan:Unit)	4	4	59.800.000	4	61.356.500	4	62.890.413	4	184.046.913	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yangDipelihara/Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit)	1	1	60.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	1	180.000.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAI ANDAERAH	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) (Dengan Satuan:%)	100	100	1.292.000.000	100	1.438.725.000	100	1.432.135.600	100	4.162.860.600	Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data	
				Persentase jumlah event yang dilaksanakan(Dengan Satuan:%)	100	100		100		100		100		Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data	
				Rasio pegawai fungsional (Dengan Satuan:%)	25	26		28		30		30		Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data	
				Rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi (Dengan Satuan:%)	45	47		49		50		50		Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data	
				Persentase data ASN yang melaksanakan pengembangan kompetensi ASN (Dengan Satuan:%)	5	7		8		8		8		Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data	
				Persentase data pegawai yang mendapatkanpenghargaan (Dengan Satuan:%)	91	92		93		94		94		Perencanaan, Pengadaan, Mutasi dan Data	
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian danInformasi Kepegawaian ASN	Persentase tersusunnya dokumen pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN (Dengan Satuan:persen)	100	100	808.000.000	100	830.725.000	100	812.135.600	100	2.450.860.600	Kepala Bidang Perencanaan,Pengadaan, Mutasi dan Data	
				Persentase tersusunnya dokumen pelaksanaan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN. (Dengan Satuan:persen)	100	100		100		100		100		Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai	

	5.03.02.2.01.01	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan KebijakanPengadaan ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	0	1	80.000.000	1	100.000.000	1	80.000.000	1	260.000.000	Sub Koordinator Pengadaan danPengangkatan	Kota Pangkal Pinang
	5.03.02.2.01.02	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 (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	40.000.000	1	40.000.000	1	40.000.000	1	120.000.000	Sub Koordinator Perencanaan, Data dan Informasi	Kota Pangkal Pinang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
		5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi PengadaanPNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dengan Satuan:Dokumen)	2	2	30.000.000	2	30.000.000	2	30.000.000	2	90.000.000	Sub Koordinator Pengadaan danPangkatan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.01.06	KoordinasiPelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dengan Satuan:Dokumen)	116	80	30.000.000	75	30.000.000	85	30.000.000	85	90.000.000	Sub Koordinator Mutasi dan Pemberhentian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.01.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Dengan Satuan:Lembaga)	1	1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	1	600.000.000	Sub Koordinator Profesi ASN danKesejahteraan Pegawai	
		5.03.02.2.01.09	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan KebijakanPengelolaan Data dan Informasi ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	3215	3100	330.000.000	3100	330.000.000	3100	328.410.600	3100	988.410.600	Sub Koordinator Perencanaan, Data dan Informasi	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem InformasiKepegawaian (Dengan Satuan:Dokumen)	1	1	33.000.000	1	33.725.000	1	33.725.000	1	100.450.000	Sub Koordinator Perencanaan, Data dan Informasi	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dengan Satuan:Dokumen)	3	3	65.000.000	3	67.000.000	3	70.000.000	3	202.000.000	Sub Koordinator Perencanaan, Data dan Informasi	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase tersusunnya dokumen pelaksanaan mutasi dan promosi ASN (Dengan Satuan:persen)	100	100	220.000.000	100	258.000.000	100	235.000.000	100	713.000.000	Kepala Bidang Perencanaan,Pengadaan, Mutasi dan Data	
		5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dengan Satuan:Dokumen)	4	3	85.000.000	6	108.000.000	2	85.000.000	2	278.000.000	Sub Koordinator Mutasi dan Pemberhentian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (DenganSatuan:Dokumen)	548	600	65.000.000	600	70.000.000	600	70.000.000	600	205.000.000	Sub Koordinator Pengadaan danPangkatan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN(Dengan Satuan:Dokumen)	4	7	70.000.000	7	80.000.000	7	80.000.000	7	230.000.000	Sub Koordinator Mutasi dan Pemberhentian	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase tersusunnya dokumen ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi (Dengan Satuan:persen)	100	100	179.000.000	100	245.000.000	100	275.000.000	100	699.000.000	Kepala Bidang Perencanaan,Pengadaan, Mutasi dan Data	

			Persentase tersusunnya dokumen ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi. (Dengan Satuan:persen)	100	100		100		100		100		Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai	
	5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (DenganSatuan:Orang)	30	100	50.000.000	10	50.000.000	100	60.000.000	100	160.000.000	Sub Koordinator Pengadaan danPengangkatan	Kota Pangkal Pinang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
		5.03.02.2.03.03	Pengeloaan Administrasi Diklat danSertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	0	1	35.000.000	1	55.000.000	1	60.000.000	1	150.000.000	Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan(Dengan Satuan:Orang)	5	7	25.000.000	7	50.000.000	8	60.000.000	8	135.000.000	Sub Koordinator Pengembangandan Sertifikasi	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.03.07	Evaluasi Diklat dan SertifikasiJabatan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan SertifikasiJabatan ASN (Dengan Satuan:Laporan)	0	1	50.000.000	1	65.000.000	1	70.000.000	1	185.000.000	Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Dengan Satuan:Orang)	35	50	19.000.000	50	25.000.000	50	25.000.000	50	69.000.000	Sub Koordinator Pengadaan danPengkangkatan	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Jumlah laporan hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur yang tersusun. (Dengan Satuan:persen)	100	100	85.000.000	100	105.000.000	100	110.000.000	100	300.000.000	Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai	
				Persentase Jumlah laporan hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur yang tersusun (Dengan Satuan:persen)	100	100		100		100		100		Kepala Bidang Perencanaan,Pengadaan, Mutasi dan Data	
		5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan EvaluasiKinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dengan Satuan:Dokumen)	3215	3100	30.000.000	3100	35.000.000	3100	30.000.000	3100	95.000.000	Sub Koordinator Perencanaan, Data dan Informasi	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.04.04	PengelolaanPemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (DenganSatuan:Orang)	299	200	30.000.000	250	40.000.000	275	50.000.000	275	120.000.000	Sub Koordinator Profesi ASN danKesejahteraan Pegawai	Kota Pangkal Pinang
		5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Dengan Satuan:Laporan)	9	3	25.000.000	3	30.000.000	3	30.000.000	3	85.000.000	Sub Koordinator Mutasi dan Pemberhentian	Kota Pangkal Pinang
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti pendidikandan pelatihan formal (Dengan Satuan:%)	29	30	600.000.000	30	800.000.000	31	900.000.000	33	2.300.000.000	Pendidikan Pelatihan, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai	

			Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural (Dengan Satuan:%)	25	33		33		37		37		Pendidikan Pelatihan, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai	
	5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase jumlah dokumen ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi (Dengan Satuan:persen)	100	100	100.000.000	100	150.000.000	100	200.000.000	100	450.000.000	Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
		5.04.02.2.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, danPilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, PerangkatDaerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Dengan Satuan:Orang)	60	70	100.000.000	75	150.000.000	80	200.000.000	80	450.000.000	Sub Koordinator Pengembangandan Sertifikasi	Kota Pangkal Pinang
		5.04.02.2.02	Sertifikasi,Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Jumlah Dokumen hasil pelaksanaansertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional (Dengan Satuan:persen)	100	100	500.000.000	100	650.000.000	100	700.000.000	100	1.850.000.000	Kepala Bidang Diklat, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai	
		5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Dengan Satuan:Laporan)	1	1	500.000.000	1	650.000.000	1	700.000.000	1	1.850.000.000	Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan	Kota Pangkal Pinang
TOTAL:						5.799.649.430		6.082.024.322		6.184.399.215		18.066.072.967			

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bagian penting dalam proses penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang adalah ketersediaan indikator kinerja yang berguna untuk mengukur capaian target kinerja pembangunan daerah. Indikator kinerja adalah alat ukur untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif maupun kualitatif. Keberadaan indikator sangat penting baik dalam evaluasi kinerja program-program pembangunan daerah. Indikator kinerja menjadi kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja, yaitu sebagai ukuran untuk menilai ketercapaian kinerja pembangunan daerah. Dalam perencanaan pembangunan daerah, indikator menjadi ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan, serta program dan kegiatan yang telah dirumuskan dalam dokumen perencanaan.

Indikator kinerja penyelenggaraan urusan adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang dalam Tiga tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang. Target indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD) ini akan diukur dalam evaluasi kinerja pembangunan. Pencapaian kinerja indikator yang termuat juga akan menjadi bahan dalam pelaporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang selama Tiga tahun, sehingga perlu dipedomani oleh seluruh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang Indikator Kinerja penyelenggaraan urusan ini ditampilkan dalam Tabel 7.1 sebagai berikut:

Tabel 7.1
Indikator Kinerja BKPSDMD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD
Tahun 2024-2026

Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal	Tahun			Kondisi Akhir RPD
		2022	2024	2025	2026	
Indeks Profesional ASN	Nilai	48.13	49	50	51	51
Persentase ASN yang ditempatkan sesuai kebutuhan dan kompetensi	%	80	80	81	82	82
Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	100	100	100	100	100
Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	25	26	28	30	30
Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak Termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	45	47	49	50	50
Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	29	30	31	33	33
Persentase jumlah event yang dilaksanakan	%	100	100	100	100	100
Persentase data ASN yang melaksanakan pengembangan kompetensi ASN	%	5	7	8	8	8
Persentase data pegawai yang mendapatkan penghargaan	%	91	92	93	94	94

Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	25	33	33	37	37
---	---	----	----	----	----	----

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis BKPSDM Kota Pangkalpinang tahun 2024-2026 adalah dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah Perangkat Daerah, yang memuat tujuan dan sasaran BKPSDMD, sebagai penjabaran lebih rinci dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Pangkalpinang tahun 2024-2026.

Renstra BKPSDMD merupakan pedoman bagi seluruh unit kerja di lingkungan BKPSDMD dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal dan internal yang terus mengalami perubahan, maka Renstra BKPSDMD Tahun 2024 – 2026 tidak bersifat kaku dan senantiasa harus memperhatikan perubahan-perubahan yang terjadi dan secara periodik dilakukan evaluasi.

Selanjutnya Renstra ini akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) BKPSDMD setiap tahunnya. Rencana kerja merupakan acuan dalam melaksanakan program dan kegiatan BKPSDMD yang dituangkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-BKPSDMD).