BUPATI BELITUNG TIMUR
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

KEPUTUSAN BUPATI BELITUNG TIMUR
NOMOR: 188.45-586 TAHUN 2023

TENTANG

ROADMAP PENERAPAN SISTEM MERIT TAHUN 2023-2024

BUPATI BELITUNG TIMUR,

Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, perlu dibentuk Roadmap Penerapan Sistem Merit Tahun 2023-2024;

b. bahwa Roadmap sebagaimana dimaksud dalam pertimbangan huruf a, perlu ditetapkan dalam Keputusan Bupati.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Barat dan Kabupaten Belitung Timur di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Repubik Indonesia Nomor 4268);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3093) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

7. Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Nomor 43) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 114);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN BUPATI TENTANG ROADMAP PENERAPAN SISTEM MERIT TAHUN 2023-2024

KESATU : Roadmap Penerapan Sistem Merit Tahun 2023-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Bupati ini.

KEDUA : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Manggar
Pada tanggal 29 SEPTEMBER 2023
BUPATI BELITUNG TIMUR,

BURHANUDIN

LAMPIRAN
KEPUTUSAN BUPATI BELITUNG TIMUR
NOMOR : 188.45 - 586 TAHUN 2023
TANGGAL : 29 SEPTEMBER 2023

ROADMAP PENERAPAN SISTEM MERIT TAHUN 2023-2024

I. PENDAHULUAN

Birokrasi Pemerintah merupakan salah satu elemen penting dalam upaya mencapai tujuan nasional yang secara fundamental dinyatakan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan secara instrumental dinyatakan dalam RPJPN Tahun 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 yang salah satunya terfokus pada reformasi birokrasi dan tata kelola.

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia (*world class bureaucracy*). Melalui Reformasi Birokrasi, dilakukan penataan terhadap tata kelola pemerintahan yang tidak hanya diarahkan untuk menjadi lebih efektif dan efisien namun juga pemerintah yang profesional, berintegritas tinggi, dan mengutamakan kepuasan pelayanan masyarakat.

Pemerintah Pusat melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2024 telah menyebutkan bahwa upaya merubah "wajah" birokrasi adalah dengan melakukan perubahan pada 8 (delapan) area, meliputi: area Manajemen Perubahan, area Deregulasi Kebijakan, area Penataan Organisasi, area Penataan Tatalaksana, area Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, area Penguatan Akuntabilitas, area Penguatan Pengawasan dan area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Ke delapan area perubahan tersebut bukan merupakan sesuatu yang berdiri sendiri tetapi saling terkait satu sama lain. Artinya perubahan yang dilakukan pada salah satu area akan berdampak pada area lainnya. Oleh karena itu Reformasi Birokrasi bukanlah sebuah upaya yang tuntas hanya dalam kurun waktu 1 sampai dengan 2 tahun, melainkan membutuhkan waktu yang panjang, biaya yang tidak sedikit serta yang paling penting adalah komitmen, konsistensi dan berkesinambungan dalam pelaksanaanya.

Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau disingkat BKPSDM merupakan Lembaga Teknis Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 19 Tahun 2023 Tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Daerah Kabupaten Belitung Timur dan Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Timur Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Belitung Timur. BKPSDM, memiliki tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Dalam menjalankan perannya sebagai pembantu Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menjalankan manajemen Pegawai Negeri Sipil, BKPSDM perlu membangun manajemen sumber daya manusia yang baik dan unggul

melalui penerapan sistem merit dengan memperhatikan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Selanjutnya dalam upaya melaksanakan sistem merit ini secara menyeluruh, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, dimana terdapat 5 (lima) tahapan dalam penerapan Sistem Merit, yang meliputi:

1. Road Map penerapan Sistem Merit pada masing - masing Intansi Pemerintah;
2. Pembentukan dan tugas tim penilai mandiri Sistem Merit pada instansi pemerintah;
3. Penetapan penilaian tingkat penerapan Sistem Merit pada masing - masing Instansi Pemerintah;
4. Pelaksanaan rekomendasi hasil penilaian penerapan Sistem Merit pada masing-masing Instansi Pemerintah;
5. Pengawasan dan evaluasi dampak penerapan sistem merit yang sudah dilaksanakan pada instansi Pemerintah;

Dari tahapan tersebut, sebagai upaya keseriusan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur menjalankan Sistem Merit dalam Manajemen ASN, maka disusunlah Roadmap Penerapan Sistem Merit Tahun 2023-2024. Roadmap penerapan sistem merit adalah bentuk operasionalisasi penerapan sistem merit yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci pelaksanaan penerapan sistem merit dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama 5 (lima) tahun dengan sasaran per tahun yang jelas.

A. VISI, MISI DAN RENCANA STRATEGIS PEMERINTAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR

Visi merupakan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin di capai dalam 5 (lima) tahun mendatang (*clarity of direction*). Visi juga harus menjawab permasalahan pembangunan daerah dan/atau isu strategis yang harus diselesaikan dalam jangka menengah serta sejalan dengan visi dan arah pembangunan jangka panjang daerah.

RPJMD Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021–2026 berisi penjabaran visi, misi, serta program dari Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih. Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih menjadi visi pembangunan yang menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai setidaknya dalam kurun lima tahun mendatang. RPJMD Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021- 2026 adalah tahapan pembangunan periode keempat atau terakhir dari RPJPD Belitung Timur Tahun 2005–2025 sehingga menjadi penting karena berpengaruh terhadap pencapaian target akhir pembangunan sesuai RPJPD.

Visi pembangunan Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021-2026 berdasarkan visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih adalah sebagai berikut:

" BELITUNG TIMUR BANGKIT DAN BERDAYA "

Bangkit diartikan suatu perubahan keadaan yang dapat berarti bangun, timbul/terbit atau mulai sedangkan Berdaya merupakan suatu perubahan yang dapat berarti berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, atau mempunyai akal. Visi tersebut mengandung makna bahwa selama lima tahun mendatang diharapkan terjadi perubahan situasi dan kondisi di Kabupaten.

Belitung Timur dari kondisi stagnan mengarah pada kondisi yang lebih dinamis, terbangun dari kondisi lemah menjadi kuat, dari kondisi lesu menjadi bersemangat dengan menggunakan segala tenaga, akal, dan upaya. Hal ini tidak lain untuk mewujudkan Kabupaten Belitung Timur yang lebih maju dan berdaya saing pada tingkat regional maupun nasional.

Misi merupakan penjabaran dari visi dan disusun dalam rangka mengimplementasikan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam mewujudkan visi tersebut. Rumusan misi merupakan penggambaran visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya-upaya apa yang harus dilakukan. Rumusan misi disusun untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran serta arah kebijakan yang ingin dicapai dan menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai visi pembangunan Kabupaten Belitung Timur. Rumusan misi ini juga memperhatikan faktor-faktor lingkungan strategis dalam pembangunan daerah berupa kekuatan, kelemahan, peluang serta tantangan baik itu secara internal maupun ekternal.

Adapun rumusan misi sesuai visi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2021 – 2026 adalah sebagai berikut:

1. Membenahi manajemen penyelenggaraan ketatapemerintahan pemerintah Kabupaten Belitung Timur agar berjalan sesuai dengan asas umum penyelenggaraan pemerintahan yang baik;
2. Pemberdayaan ekonomi masyarakat untuk menciptakan wirausahawan daerah yang mandiri dan untuk perluasan kesempatan kerja; dan
3. Pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat Belitung Timur melalui sinergitas kebijakan penanggulangan dan pengentasan kemiskinan.

B. SASARAN STRATEGIS PENGEMBANGAN SDM PEMERINTAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR

Sasaran strategis pengembangan SDM di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur perlu untuk dibuat agar sejalan dengan tujuan sasaran yang ingin dicapai oleh Pemerintah Kabupaten Belitung Timur. Dalam rencana strategis Pemerintah Kabupaten Belitung Timur 2021-2026 disebutkan, bahwa ada kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam pengembangan dan pengelolaan SDM di Pemerintah Kabupaten Belitung Timur, antara lain terkait dengan :

1. Masih terdapat jabatan yang belum terisi baik struktural, fungsional, maupun pelaksana;
2. Jumlah tenaga honorer di lingkungan PEMDA juga masih besar dikarenakan belum adanya standar kompetensi dan pola pengangkatan sesuai kebutuhan organisasi;

3. Belum adanya sistem untuk mengukur kinerja pegawai; dan
4. Belum adanya dokumen *Human Capital Development Plan* (HCDP) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Belitung Timur.

Permasalahan pengembangan dan pengelolaan SDM di atas perlu diselesaikan agar seluruh tujuan sasaran yang ingin dicapai oleh Pemerintah Kabupaten Belitung Timur dapat dicapai dengan baik. Adapun tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Pemerintah Kabupaten Belitung Timur yang hendak dicapai antara lain:

Tujuan 1 : Terwujudnya tata kelola yang baik dan pemerintahan yang bersih

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sasaran – sasaran yang perlu diwujudkan yaitu :

a. Meningkatnya kapasitas perencanaan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pembangunan daerah;
b. Meningkatnya kapasitas pengelolaan keuangan daerah; dan
c. Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

Tujuan 2 : Terwujudnya pelayanan publik yang efektif dan efisien

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sasaran – sasaran yang perlu diwujudkan yaitu :

a. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik; dan
b. Terwujudnya pelayanan publik berbasis elektronik.

Tujuan 3 : Terwujudnya kelembagaan dan manajemen sumber daya aparatur yang efisien

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sasaran – sasaran yang perlu diwujudkan yaitu :

a. Meningkatnya efektivitas kelembagaan pemerintah daerah; dan
b. Meningkatnya profesionalisme sumber daya aparatur.

Tujuan 4 : Meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sasaran – sasaran yang perlu diwujudkan yaitu :

a. Meningkatnya kompetensi tenaga kerja; dan
b. Meningkatnya investasi.

Tujuan 5 : Meningkatnya perekonomian lokal

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sasaran – sasaran yang perlu diwujudkan yaitu :

a. Meningkatnya pertumbuhan ekonomi sektor unggulan; dan
b. Meningkatnya daya saing daerah.

Tujuan 6 : Meningkatnya pemerataan pemenuhan kebutuhan dasar bagi seluruh masyarakat

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sasaran – sasaran yang perlu diwujudkan yaitu :

a. Meningkatnya akses dan kualitas pelayanan pendidikan; dan

b. Meningkatnya akses dan kualitas kesehatan masyarakat.

Tujuan 7 : Meningkatnya tingkat pelayanan sarana dan prasarana

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sasaran – sasaran yang perlu diwujudkan yaitu :

a. Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana wilayah; dan

b. Meningkatnya kualitas lingkungan hidup.

Tujuan 8 : Meningkatnya kesejahteraan masyarakat

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sasaran – sasaran yang perlu diwujudkan yaitu :

a. Menurunnya tingkat kemiskinan; dan

b. Terwujudnya pemerataan perlindungan dan jaminan sosial.

C. GAMBARAN UMUM SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu kekuatan bagi organisasi untuk menjalankan berbagai strategi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan data per bulan September Tahun 2023, Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur berjumlah 3.035 orang dengan gambaran sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis kelamin, pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur didominasi oleh perempuan. Dengan jumlah pegawai 3.035 orang, 1.865 diantaranya adalah perempuan dan 1.172 sisanya adalah laki-laki.
2. Berdasarkan Usia, pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur dikelompokkan menjadi 4 kriteria, yaitu :
   a. Usia 18 – 29 tahun berjumlah 338 pegawai
   b. Usia 30 – 39 tahun berjumlah 968 pegawai
   c. Usia 40 – 49 tahun berjumlah 957 pegawai
   d. Usia 50 – 59 tahun berjumlah 772 pegawai
3. Berdasarkan Pendidikan, pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur tersebar dalam rentang pendidikan Sekolah Dasar (SD), hingga Doktor (S3). Berdasarkan pendidikan, pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur di dominasi oleh PNS dengan pendidikan S1 dengan jumlah 1.707 pegawai atau sebanyak 62,12%.

D. KONDISI AWAL IMPLEMENTASI SISTEM MERIT DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR

Identifikasi kondisi awal sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur mengacu kepada aspek dan sub aspek sesuai dengan Permenpan No 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Dengan memahami kondisi awal dari Sistem Merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur, maka penentuan langkah ke depan dalam Road Map Sistem merit diharapkan bisa lebih tepat sasaran sesuai kebutuhan yang telah di identifikasi. Berikut ini data Kondisi awal Sistem Merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur, sebagai berikut:

No.	Aspek	Sub Aspek	Kondisi Saat Ini
1	2	3	4
1.	Perencanaan Kebutuhan ASN	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK	Sudah diterbitkan Keputusan Bupati Belitung Timur tentang Peta Jabatan PNS
		Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan *up to date* yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi	Tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis sistem informasi, diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (data kinerja dan disiplin) dalam Sistem Informasi Kepegawaian
		Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir	Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis
		Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun)	Menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan jenis jabatan dengan mempertimbangkan Anjab dan ABK
2.	Pengadaan ASN	Ketersedian rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	Menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK
		Ketersedian kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif,	Kebijakan internal namun hanya berbentuk SK Pembentukan Panitia Seleksi jika ada penerimaan pegawai

		transparan dan tidak diskriminatif	
		Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	Penerimaan ASN dipublikasikan melalui berbagai media dan dilakukan oleh Tim Panitia Seleksi yang dibentuk oleh PPK dan Penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan
		Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS	Telah dilaksanakan Latsar CPNS Formasi 2018 yang dilaksanakan Tahun 2019
		Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	90%-100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar
3.	Pengembangan Karier	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	Sudah tersedia SKJ untuk JPT, untuk jabatan lain masih menunggu persetujuan MenpanRB
		Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT, JA dan JF
		Ketersediaan *Talent Pool* yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja	-
		Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi	-
		Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	-
		Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	-
		Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas	Sudah tersedianya program untuk pengembangan kompetensi dalam jangka panjang dan sudah masuk dalam restra

		ASN	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terlampir
		Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	Sudah tersedia program diklat untuk memenuhi kewajiban 20 JP per tahun setiap pegawai dan telah dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu namun pelaksanaanya belum optimal
		Pelaksaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	-
		Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring	-
4.	Promosi dan Mutasi	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang Pola Karir	Sudah diterbitkan Peraturan Bupati tentang Pola karir Pegawai Negeri Sipil
		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi	Peraturan Kepala Daerah masih dalam proses harmonisasi ke Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
		Pelaksanaan Kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	Telah dilaksanakan pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/ nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode asessment
5.	Manajemen Kinerja	Ketersedian kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi	Sudah tersedia perjanjian kinerja bagi pimpinan tinggi, administrator dan pengawas
		Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif	Penilaian kinerja belum objektif dan terukur

		Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala setahun sekali
		Ketersedian informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi	-
		Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	-
6.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan berdasarkan jabatan, kelas dan nilai jabatan, indeks harga nilai jabatan dan faktor penyeimbang. Unsur disiplin dijadikan sebagai pemotongan TPP dengan besaran yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati
		Ketersedian kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi	Belum ada peraturan bupati tentang kriteria pemberian penghargaan kepada pegawai
		Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya	Menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansi dan telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai, Tim penegakan disiplin secara adhoc
		Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	Terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dank ode perilaku dikelola secara manual
7.	Perlindungan dan Pelayanan	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional)	Sudah memiliki program perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan dilaksanakan secara periodik (terjadwal)

		Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi	Menyediakan sistem pelayanan keuangan (pembayaran gaji dan tunjangan pegawai)
8.	Sistem Informasi	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online, menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin, pembinaan pegawai dan pengaduan
		Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	-
		Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian	Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara manual dan e-office
		Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisisn jabatan berbasis teknologi informasi	Sudah menggunakan sistem penilaian kompetensi pegawai memanfaatkan assessment center untuk JPT

II. TANTANGAN DAN PELUANG

A. ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS

Analisis isu strategis merupakan sebuah cara untuk memberikan pemahaman terhadap permasalahan pembangunan disertai isu relevan sebagai acuan dalam penyusunan Renstra PD. Isu strategis diartikan sebagai tantangan atau peluang yang perlu diperhatikan atau dikedepankan dalam sebuah perencanaan karena dampaknya yang signifikan di masa mendatang. Analisis ini juga berperan dalam menghasilkan rumusan kebijakan yang bersifat antisipatif dan solutif atas berbagai kondisi yang dinilai tidak ideal untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sesuai Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, permasalahan daerah dibagi menjadi tiga tingkatan berdasarkan kedetailannya yaitu masalah pokok, masalah, dan akar masalah. Masalah pokok merupakan masalah yang bersifat makro bagi daerah dan diselesaikan melalui rumusan misi, tujuan, dan sasaran. Masalah merupakan pendetailan dari masalah pokok sehingga substansi dan redaksinya lebih spesifik, pemecahannya melalui strategi pembangunan. Terakhir yaitu akar masalah yang merupakan penyebab rinci dari sebuah masalah serta pemecahannya melalui arah kebijakan umum.

Dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat untuk mencapai tujuan nasional tersebut, perlu adanya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur. Untuk merealisasikan hal tersebut, harus ada pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur. Peningkatan kapasitas aparatur yang didasarkan kepada peningkatan kualitas, sumber daya aparatur untuk mendukung pembangunan karir seorang aparatur. Dalam rangka mencapai tujuan nasional, dibutuhkan adanya sumber daya aparatur dengan mutu profesionalisme yang memadai, berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk dapat mewujudkan sumber daya aparatur sebagaimana dimaksud maka sumberdaya aparatur perlu dibina dengan sebaik- baiknya melalui pendidikan dan pelatihan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, peningkatan kapasitas sumber daya aparatur merupakan pembangunan sumber daya aparat pemerintah yang diarahkan untuk meningkatkan produktifitas, efisiensi dan efektifitas pada seluruh tatanan administrasi pemerintah termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat serta keteladanan aparat.

Menyadari akan peran penting aparat pemerintahan tersebut, maka pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur mulai dari perencanaan sampai dengan pemberhentian pegawai. Kebijaksanaan tersebut tertuang dalam berbagai peraturan pemerintah, keputusan menteri, instruksi menteri, dan surat edaran. Dalam rangka peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur telah diupayakan agar aparat pemerintah memiliki etos kerja produktifitas. keterampilan, kreativitas, disiplin, profesionalisme, serta memiliki kemampuan manajemen dan kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan lingkungan.

Disamping itu juga telah diupayakan peningkatan kualitas sumber daya aparatur agar menjadi aparat yang handal dan profesional sehingga mampu merespons setiap perkembangan lingkungan dan mampu mengikuti perkembangan teknologi yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya serta menyadari akan perannya dalam keseluruhan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Dalam kaitan ini pula, pendidikan dan pelatihan peningkatan kualitas sumber daya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur. Oleh karena itu dalam susunan organisasi perangkat daerah terdapat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat pada era globalisasi, reformasi dan otonomi, pemerintah Kabupaten Belitung Timur dituntut untuk melakukan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.

Sejalan dengan hal tersebut di atas maka pembinaan sumber daya aparatur seharusnya berorientasi kepada profesionalisme, berwawasan

kebangsaan dan sebagai abdi masyarakat. Jika dikaitkan fungsi, manajemen dengan kewenangan lembaga yang ada, maka permasalahannya menjadi bagaimana mewujudkan peningkatan kapasitas sejalan dengan kewenangan fungsi manajemen pada lembaga yang ada yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Secara garis besar permasalahan yang ada dalam pengembangan sumber daya manusia berdasarkan analisis lingkungan strategis dapat dikelompokkan dalam dua kategori yaitu masalah yang terkait dengan faktor internal atau permasalahan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan maupun faktor eksternal atau yang terkait dengan urusan diluar instansi yang bersangkutan.

1. Faktor internal, antara lain:

   a. Masih terdapat jabatan yang belum terisi sesuai struktur organisasi maupun peta jabatan, baik Jabatan Struktural, Fungsional dan Pelaksana, disisi lain struktur kelembagaan belum menggambarkan analisa kebutuhan Organisasi secara *real;*

   b. Manajemen/Tata Kelola Kepegawaian belum berjalan secara optimal dikarenakan belum adanya regulasi mengenai manajemen kepegawaian daerah terkait pola karir, penilaian kinerja, dan penerapan disiplin pegawai;

   c. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan pelayanan kepegawaian dimana Sistem Informasi Kepegawaian (SIKDA) belum dapat mengakomodir data kepegawaian yang diperlukan termasuk untuk proses pelayanan administrasi kepegawaian;

   d. Pemberian tambahan penghasilan pegawai belum berbasis kinerja serta belum adanya sistem/aplikasi kinerja yang akurat dan objektif untuk mengukur kinerja pegawai;

   e. Belum adanya dokumen HCDP (*Human Capital Development Plan*), dilain pihak Data AKD/AKP yang disampaikan ada yang belum sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi 27 masing-masingjabatan dan kebutuhan organisasi;

   f. Pengembangan Kompetensi ASN melalui bimbingan dan diklat kurang optimal karena keterbatasan anggaran dan kewenangan yang dimiliki Pemerintah Kabupaten terkait penyelenggaraan diklat;

   g. Rendahnya tingkat kemampuan aparat merespon berbagai perubahan strategis sehingga mempengaruhi kualitas *outcome* dari setiap program yang dijalankan yang berimplikasi pada rendahnya kinerja aparatur;

   h. Kurangnya koordinasi untuk mengintegrasikan penyelenggaraan pelatihan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Belitung Timur dengan kebijakan penyelenggaraan 1 (satu) pintu;

   i. Belum seluruh jabatan struktural dan pelaksana memiliki penetapan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk menjadi acuan dalam merumuskan syarat-syarat pengisian jabatan tersebut dari segi

kompetensi dasar yang diperlukan dalam tugas jabatan (Kompetensi Teknis, Manajerial dan Sosiokultur); dan

j. Terbatasnya sarana dan prasarana dan SDM untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas serta terbatasnya kewenangan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan.

2. Faktor Eksternal, antara lain.

a. Sistem rekrutmen ASN secara Nasional belum mampu mengakomodir kebutuhan pegawai di daerah;

b. Kebijakan pemerintah pusat terkait penataan kelembagaan Perangkat Daerah yang selalu berubah-ubah sehingga berdampak pada penyesuaian kembali perencanaan kebutuhan dan pengembangan pegawai sehingga sulit untuk membuat perencanaan jangka menengah dan panjang untuk pengembangan SDM;

c. Adanya rencana restrukturisasi kelembagaan perangkat daerah 28 dan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional yang akan berdampak pada perubahan pemetaan dan penyusunan pola karier pegawai;

d. Belum lengkapnya aturan terkait manajemen dan tata kelola Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) serta implikasi terhadap Tata Kelola dan Manajemen PNS;

e. Adanya kesenjangan tingkat kesejahteraan ASN dalam hal Tunjangan/Tambahan Penghasilan antar Pemerintah Daerah yang berdampak pada kinerja dan polarisasi mutasi pegawai antar daerah;dan

f. Tuntutan terhadap kualitas pelayanan publik yang semakin tinggi dari masyarakat.

B. TANTANGAN DAN PELUANG

Beberapa tantangan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Belitung Timur dalam rangka pengembangan pelayanan adalah :

a. Adanya dinamika kelembagaan yang mengarah kepada perampingan Kelembanggaan dari Pejabat Struktural ke Pejabat Fungsional;

b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja (PPPK) yang tidak masuk dalam manajemen Kepegawaian dan tidak dianggarkan pada tahun-tahun sebelumnya;

c. Upaya peningkatan Indeks Profesionalitas ASN ditengah keterbatasan anggaran dan pemerataan kesempatan ASN dalam melakukan pengembangan kompetensi;

d. Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengalami peningkatan yang signifikan untuk 5 (lima) tahun kedepan, sehingga berdampak pada tidak terpenuhinya kebutuhan ASN pada Perangkat Daerah (PD); dan

e. Belum adanya Pengukuran Kinerja Pegawai yang akurat.

Beberapa peluang yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Belitung Timur dalam rangka pengembangan pelayanan adalah :

a. Terbukanya kerjasama dengan Instansi/ Lembaga untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia;
b. Terintegrasinya database kepegawaian nasional/ Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan database kepegawaian daerah;
c. Memiliki rencana kebutuhan ASN untuk 5 tahun berdasarkan Anjab dan ABK yang disusun berdasarkan jumlah, pangkat, dan kualifikasi pegawai yang ada, dengan empertimbangkan pegawai yang akan pensiun;
d. Adanya komitmen pimpinan dalam pengembangan SDM aparatur;
e. Mengaitkan hasil penilaian kinerja dan disiplin dalam membayar tunjangan kinerja dan memberi penghargaan kepada pegawai serta melakukan penegakan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku;dan
f. Penggunaan Teknologi Informasi yang semakin berkembang.

III. TARGET PENERAPAN SISTEM MERIT

Berikut ini adalah tabel yang berisi tentang target atau kondisi yang ingin dicapai dalam hal Penerapan Sistem Merit Tahun 2023-2024, sebagai berikut:

No.	Aspek	Sub Aspek	Kondisi Yang Ingin Dicapai
1	2	3	4
1.	Perencanaan Kebutuhan ASN	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK	Sudah menyusun dan menetapkan Peta Jabatan, namun di tahun 2018. Belum diketahui ketersedian peta jabatan terbaru. Selanjutnya untuk rencana kebutuhan pegawai 5 tahunan sudah disusun. Namun belum ditetapkan dalam keputusan PPK. Kekurangan: Peta Jabatan terbaru yang sudah ditetapkan PPK Rencana kebutuhan pegawai 5 tahunan yang sudah ditetapkan PPK
		Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan *up to date* yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi	Sudah memiliki data kepegawaian di dalam SIMPEG. Namun belum terlihat ketersedian data kinerja dan data hukdis didalamnya. Kekurangan : tangkap layar/video tutorial yang menunjukkan SIKDA

			telah terintegrasi dengan data kinerja dan data hukdis. Dokumen yang menunjukkan data kepegawaian SIKDA diperbarui secara berkala
		Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir	Data pegawai yang akan pensiun jangka lima tahunan sudah ada didalam SIMPEG. Namun belum diketahui apakah SIMPEG tersebut bisa diperbarui secara *real time*. Kekurangan : Video tutorial yang menunjukkan perubahan data BUP 5 tahunan secara *real time*
		Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun)	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan jenis jabatan dengan mempertimbangkan jumlah ASN yang akan pensiun. Namun belum diketahui kesesuaiannya berdasarkan Anjab, ABK dan RPJMD Belitung Timur. Kekurangan: Anjab, ABK, dan RPJMD
2.	Pengadaan ASN	Ketersedian rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	Belum tersedia rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan. Kekurangan: Dokumen rencana pengadaan ASN pada tahun berjalan
		Ketersedian kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	Memiliki kebijakan internal namun hanya berbentuk SK Pengadaan CPNS. Kekurangan: Kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai
		Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	Sudah pernah melakukan publikasi penerimaan CPNS, namun sudah lama, yaitu terakhir tahun 2019. Kekurangan: Tangkap layar pengumuman penerimaan ASN terbaru di website Dokumen tiap tahapan dalam tes penerimaan ASN SK Panselda terbaru

		Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS	Sudah melaksanakan Latsar CPNS kurang dari 1 tahun setelah pengangkatan. Namun belum terlihat integrasi dengan PKTBT dan pelaksanaan evaluasi pasca latsar. Kekurangan: Dokumen yang menunjukkan Latsar CPNS telah terintegrasi dengan program bangkom lainnya, misalnya PKTBT. Laporan evaluasi pasca Latsar CPNS
		Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	Sudah terlihat persentase pada pengangkatan PNS yang ditempatkan sesuai formasi jabatan namun belum terlihat semuanya
3.	Pengembangan Karier	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	Sudah menyusun dan menetapkan SKJ JPT, namun belum untuk jabatan lainnya Kekurangan: SKJ tiap jabatan yang ditetapkan PPK lengkap beserta lampirannya
		Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan kompetensi untuk Administrator. Namun belum tersedia untuk level jabatan lainnya. Kekurangan: Laporan hasil assessment pegawai untuk tiap jabatan
		Ketersediaan *Talent Pool* yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja	Belum tersedia *talent pool* yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja. Kekurangan: *Talent Pool* yang disusun berdasarkan Permenpan RB 3 tahun 2020 untuk tiap jabatan
		Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi	Belum tersedia rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi. Kekurangan: Rencana suksesi berdasarkan

			talent pool untuk tiap jabatan
		Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	Sudah tersedia informasi kesenjangan kompetensi pegawai untuk Administrator. Namun belum terlihat ketersedian untuk level jabatan lainnya. Kekurangan: Analisis kesenjangan kompetensi pegawai untuk tiap jabatan
		Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	Belum tersedia informasi tentang kesenjangan kinerja. Kekurangan: Laporan analisis kesenjangan kinerja pegawai untuk tiap jabatan
		Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	Belum tersedia strategi pengembangan kompetensi dan kinerja. Kekurangan: List strategi bangkom yang disusun berdasarkan kesenjangan kompetensi pegawai untuk jangka 5 tahunan
		Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	Belum terlihat ketersedian diklat untuk mengatasi kesenjangan. Apakah di rincian dokumen pelaksanaan anggaran belanja SKPD, yang dimaksud diklat adalah diklat untuk mengatasi kesenjangan. Kekurangan : Diklat yang disusun berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi pegawai
		Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	Belum melaksanakan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai Kekurangan: Program praktik kerja/magang yang dilaksanakan terjadwal
		Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring	Belum melaksanakan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring (didalamnya terlampir form pelaksanaan) SE pelaksanaan coaching dan mentoring

4.	Promosi dan Mutasi	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang Pola Karir	Sudah menyusun dan menetapkan kebijakan internal tentang pola karir namun belum sesuai dengan manajemen talenta. Kekurangan: Kebijakan pola karir pegawai yang sesuai dengan manajemen talenta, pelaksanaan pola karir pegawai berdasarkan manajemen talenta
		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi	Sudah menyusun draf kebijakan internal terkait terkait pengisian JPT dan jabatan Administrator melalui seleksi terbuka. Kekurangan: Penetapann kebijakan pengisian JPT
		Pelaksanaan Kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	Pelaksanaan pengisian JPT dan pengisian Administrator belum diketahui secara lengkap. Kekurangan: Surat koordinasi pengajuan pengisian JPT ke KASN (lengkap), Surat Rekomendasi KASN terkait pengisian JPT (lengkap) BA Tim Penilai Kinerja
5.	Manajemen Kinerja	Ketersedian kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi	Sudah menyusun kontrak kinerja untuk JPT, Administraor dan Pengawas. Namun belum terlihat untuk yang terbaru
		Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif	Sudah menerapkan metode penilaian kerja namun belum obyektif dan terukur. Kekurangan: SKP terbaru tiap level jabatan
		Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala setahun sekali melalui SKP, namun belum terlihat detail teknis monitoring pekerjaan pegawai
		Ketersedian informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi	Belum tersedia informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi

		penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi	penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kekurangan: Hasil analisis permasalahan kinerja pegawai
		Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	Sudah menggunakan penilaian kinerja sebagai pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai. Namun belum menjadi aspek yang digunakan dalam penetapan *talent pool*
6.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	TPP masih memperhitungkan aspek disiplin dengan bobot lebih besar daripada aspek penilaian kerja
		Ketersedian kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi	Belum tersedia kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non finansial terhadap pegawai berprestasi
		Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya	Sudah menetapkan Perbup Belitung Timur No 8 Tahun 2019 tentang Kode Etik Pegawai ASN. Namun belum terlihat upaya sosialisasi dan penegakkannya. Kekurangan : Dokumen sosialisasi peraturan kode etik dan kode perilaku BAP pelanggaran disiplin dan kode etik kode perilaku
		Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	Data terkait penegakkan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku masih dikelola secara manual
7.	Perlindungan dan Pelayanan	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional)	Sudah menetapkan kebijakan perlindungan/bantuan kepada pegawai. Namun belum diketahui pelaksanaan programnya. Kekurangan: Kebijakan internal dan program perlindungan pegawai di luar KORPRI

		Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi	Sudah menyediakan sistem untuk pelayanan administrasi kepegawaian. Namun belum terlihat apakah sudah untuk semua jenis layanan. Kekurangan : Tangkap layar seluruh sistem pelayanan adm kepegawaian
8.	Sistem Informasi	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	Sudah memiliki SIMPEG, namun belum diketahui ketersediaan data kenerja dan hukdis serta belum diketahui pembaruan datanya secara *real time*. Kekurangan : Tangkap layar perubahan data SIMPEG secara *real rime*
		Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	Belum terlihat ketersediaan e-kinerja
		Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian	Pelayanan administrasi kepegawaian sudah dilakukan dengan memanfaatkan e-office. Namun belum terlihat untuk semua jenis layanan.
		Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisisn jabatan berbasis teknologi informasi	Sudah menggunakan assessment center untuk JPT dan Administrator. Namun belum terlihat untuk level jabatan lainnya. Kekurangan : Laporan hasil assessment pegawai untuk tiap level jabatan.

			terjadwal di luar KORPRI 3. Tangkap layar sistem pelayanan proses kenaikan gaji, cuti, pensiun	√ √	
8.	Sistem Informasi		1. Tangkap layar SIMPEG yang memperlihatkan integrasi data kinerja dan hukdis. 2. Video tutorial/simulasi memperlihatkan integrasi SIMPEG dg data kinerja dan data hukdis 3. Tangkap layar e-kinerja yang memperlihatkan informasi perolehan TPP 4. Tangkap layar e-office untuk pelayanan adm kepegawaian 5. Rekap laporan assessment center tiap level jabatan (terbaru)	√ √ √ √	√

BUPATI BELITUNG TIMUR,

BURHANUDIN

IV. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN PENERAPAN SISTEM MERIT

Visi	:	BELITUNG TIMUR BANGKIT DAN BERDAYA
Misi	:	Membenahi manajemen penyelenggaraan ketatapemerintahan pemerintah Kabupaten Belitung Timur agar berjalan sesuai dengan asas umum penyelenggaraan pemerintahan yang baik

Tujuan	Sasaran	Aspek	Strategi	Arah Kebijakan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya Sumber Daya Aparatur yang Profesional	Pencapaian Indeks Sistem Merit	Perencanaan	Kebutuhan melakukan identifikasi Kebutuhan Riil Pegawai dengan mempertimbangkan kompetensi yang diperlukan, pegawai yang pensiun untuk 5 tahun ke depan	1. Menyusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun)
				2. Membangun database pegawai yang lengkap dan real time yang dapat menyediakan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah (5 tahun) Pengadaan ASN
		Pengadaan ASN	Memastikan pegawai yang direkrut sesuai kebutuhan dan proses seleksi obyektif dan transparan	1. Menyusun rencana pengadaan ASN untuk tahun kedepan
				2. Melaksanakan penerimaan CPNS/PPPK/Pengalihan PNS dari instansi lain pada tahun terakhir secara terbuka dan kompetitif
		Pengembangan karir	Melakukan pembinaan secara terus menerus sesuai dengan kompetensi, potensi serta kinerja masing-masing	1. Menyusun standar kompetensi manajerial, bidang dan sosio kultiral untuk setiap jabatan
				2. Menyusun profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi
				3. Melakukan pengembangan kapasitas aparatur baik dari aspek pendidikan formal maupun pendidikan dan pelatihan serta

				melakukan pembinaan karir aparatur
				4. Melakukan pemetaan kompetensi guna memperoleh profil pegawai secara utuh serta melakukan pendampingan konseling Pegawai
		Promosi dan Mutasi	Melaksanakan promosi, mutasi dan rotasi secara transparan berdasarkan pertimbangan yang obyektif	1. Menyusun kebijakan promosi, mutasi dan rotasi secara obyektif dan transparan didasarkan pada kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja dengan memanfaatkan Talent pool
				2. Menerapkan Manajemen Talenta untuk mengisi jabatan kritikal
		Manajemen Kinerja	Mengembangkan manajemen kinerja untuk mengoptimalkan potensi pegawai	1. Menerapkan manajemen kinerja, yang dimulai dengan penetapan target kinerja, evaluasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang obyektif menggunakan aplikasi e-kinerja
				2. Menganalisa kesenjangan kinerja dan mempunyai strategi untuk mengatasinya dan menggunakan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, menganalisa kesenjangan kinerja dan mempunyai strategi untuk mengatasi nya dan menggunakan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi
				3. Menerapkan Sistem Penilaian Kinerja Individu secara elektonik

		Sistem Informasi		Menerapkan pelayanan kepegawaian dengan memanfaatkan teknologi informasi berbasis elektronik dengan Digitalisasi Layanan Kepegawaian

V. PROGRAM PRIORITAS SISTEM MERIT

Penerapan Merit Sistem dalam Manajemen ASN bertujuan untuk menjamin terwujudnya SIstem Merit demi mendorong terciptanya ASN yang professional, berintegritas, sejahtera dan berperan sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia.

Selain itu penyusunan road map ini dalam rangka mendukung penyelengaraan pemerintahan Negara yang efektif, efisien, terbuka, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan public yang berkualitas bagi masyarakat.

Road Map Penerapan Sistem Merit ini setidaknya memuat 8 (delapan) Aspek diantaranya sebagai berikut :

1. Ketersediaan perencanaan kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang disusun berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta diperinci menurut jumlah, jabatan, pangkat, kualifikasi dengan mempertimbangkan pegawai yang ada dan akan pensiun;
2. Pelaskanaan pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai, baik yang berasal dari calon PNS, PNS dari instansi lain, dan PPPK;
3. Pengembangan karir meliputi penetapan standar kompetensi jabatan, pemetaan kompetensi, pembangunan *talent pool* dan rencana suksesi, serta peningkatan kompetensi dalam upaya mengatasi kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja;
4. Pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi secara objektif dan transparan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dengan mempertimbangkan pola karir dan rencana suksesi;
5. Manajemen kinerja melalui penetapan target kinerja yang terukur, evaluasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang objektif, identifikasi kesenjangan kinerja dan penyusunan strategi untuk mengatasinya serta pengunaan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dan demosi serta pendidikan dan pelatihan;
6. Penggajian dan penghargaan yang didasarkan hasil penilaian kinerja serta pengangkatan disiplin dan kepatuhan pegawai terhadap kode etik dank ode prilaku pegawai ASN;
7. Perlindungan dan pelayanan kepada pegawai dalam melakukan tugas;dan
8. Ketersediaan sistem infirmasi yang mendukung pelaksanaan Sistem Merit dalam Manajemen ASN.

Dalam rangka pencapaian penerapan 8 (delapan) Aspek Sistem Merit diatas dirasa perlu menyusun Road Map Sistem Merit yang memuat perihal :

1. Strategi/ Arah Kebijakan setiap Aspek Sistem Merit

2. Program/Kegiatan/Indikator yang mendukung penerapan Sistem merit;
3. Kondisi Awal penerapan sistem merit;
4. Target capaian setiap tahun;
5. Kondisi SIstem Merit yang akan dicapai;
6. Unit organisasi penanggungjawab; dan
7. Jumlah Anggaran yang dubutuhkan.

Dengan penyusunan Road Map Sistem Merit ini diharapkan penilaian Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Belitung Timur sampai akhir pelaksanaan Road Map Sistem merit ini dapat mencapai Kategori III yaitu Baik.

Tabel : Roadmap Penerapan Sistem Merit Tahun 2023-2024

No.	Aspek	Strategi dan Arah Kebijakan	Program/ Kegiatan/ Indikator	Kondisi Sistem Merit Saat Ini	Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Sistem Merit Yang Akan Dicapai	Unit Organisasi Penanggung Jawab	Anggaran
					Tahun 2023		Tahun 2024				
					Skor	Nilai Akhir	Skor	Nilai AKhir			
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*
1.	Perencanaan Kebutuhan ASN										
	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK	Kebutuhan melakukan identifikasi Kebutuhan Riil Pegawai dengan mempertim bangkan kompetensi yang diperlukan, pegawai yang pensiun untuk 5 tahun ke depan		Sudah diterbitkan Keputusan Bupati Belitung Timur tentang Peta Jabatan PNS	2	5	4	10	Sudah menyusun dan menetapkan Peta Jabatan, namun di tahun 2018. Belum diketahui ketersedian peta jabatan terbaru. Selanjutnya untuk rencana kebutuhan pegawai 5 tahunan sudah disusun. Namun belum ditetapkan dalam keputusan PPK. Kekurangan: Peta Jabatan terbaru yang sudah ditetapkan PPK Rencana kebutuhan pegawai 5 tahunan yang sudah ditetapkan PPK	Bagian Organisasi, Sekretariat Daerah	
	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan *up to date* yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja,			Tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis sistem informasi,	2	5	4	10	Sudah memiliki data kepegawaian di dalam aplikasi SILAGAK. Namun belum terlihat ketersedian data	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	

	kualifikasi dan kompetensi			diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (data kinerja dan disiplin) dalam Sistem Informasi Kepegawaian					kinerja dan data hukdis didalamnya. Kekurangan : tangkap layar/video tutorial yang menunjukkan aplikasi SILAGAK telah terintegrasi dengan data kinerja dan data hukdis. Dokumen yang menunjukkan data kepegawaian aplikasi diperbarui secara berkala		
	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir			Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis	3	7.5	4	10	Data pegawai yang akan pensiun jangka lima tahunan sudah ada didalam aplikasi SILAGAK. Namun belum diketahui apakah SILAGAK tersebut bisa diperbarui secara *real time.* Kekurangan : Video tutorial yang menunjukkan perubahan data BUP 5 tahunan secara *real time*	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	
	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun)			Menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan jenis jabatan dengan	2	5	4	10	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan jenis jabatan dengan mempertimbangkan jumlah ASN yang akan pensiun.	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	

				mempertimbangkan Anjab dan ABK					Namun belum diketahui kesesuaiannya berdasarkan Anjab, ABK dan RPJMD Belitung Timur. Kekurangan : Anjab, ABK, dan RPJMD		
2.	Pengadaan										
	Ketersedian rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan	Memastikan Pegawai yang direkrut sesuai dengan kebutuhan dan proses seleksi obyektif dan transparan		Menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK	0	0	4	8	Belum tersedia rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan. Kekurangan : Dokumen rencana pengadaan ASN pada tahun berjalan	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	
	Ketersedian kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif			Kebijakan internal namun hanya berbentuk SK Pembentukan Panitia Seleksi jika ada penerimaan pegawai	1	2	4	8	Memiliki kebijakan internal namun hanya berbentuk SK Pengadaan CPNS. Kekurangan : Kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	
	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif			Penerimaan ASN dipublikasikan melalui berbagai media dan dilakukan oleh Tim Panitia Seleksi yang dibentuk oleh	1	2	4	8	Sudah pernah melakukan publikasi penerimaan CPNS, namun sudah lama, yaitu terakhir tahun 2019. Kekurangan : Tangkap layar	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	

				PPK dan Penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan					pengumuman penerimaan ASN terbaru di website Dokumen tiap tahapan dalam tes penerimaan ASN SK Panselda terbaru		
	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS			Telah dilaksanakan Latsar CPNS Formasi 2018 yang dilaksanakan Tahun 2019	2	4	4	8	Sudah melaksanakan Latsar CPNS kurang dari 1 tahun setelah pengangkatan. Namun belum terlihat integrasi dengan PKTBT dan pelaksanaan evaluasi pasca latsar. Kekurangan : Dokumen yang menunjukkan Latsar CPNS telah terintegrasi dengan program bangkom lainnya, misalnya PKTBT. Laporan evaluasi pasca Latsar CPNS	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar			90%-100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar	2	4	4	8	Sudah terlihat persentase pada pengangkatan PNS yang ditempatkan sesuai formasi jabatan namun belum terlihat semuanya	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	

3.	Pengembangan Karir										
	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	Melakukan pembinaan secara terus menerus sesuai dengan kompetensi, potensi serta kinerja masing-masing pegawai	1. Pengembangan Assessment Center	Sudah tersedia SKJ untuk JPT, untuk jabatan lain masih menunggu persetujuan MenpanRB	2	10	3	15	Sudah menyusun dan menetapkan SKJ JPT, namun belum untuk jabatan lainnya Kekurangan : SKJ tiap jabatan yang ditetapkan PPK lengkap beserta lampirannya	Bagian Organisasi, Sekretariat Daerah	
	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi			Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT, JA dan JF	1	5	4	20	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan kompetensi untuk Administrator. Namun belum tersedia untuk level jabatan lainnya. Kekurangan : Laporan hasil assessment pegawai untuk tiap jabatan	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja			-	0	0	3	15	Belum tersedia talent pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja. Kekurangan : Talent pool yang disusun berdasarkan Permenpan RB 3 tahun 2020 untuk tiap jabatan	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar			-	0	0	2	5	Belum tersedia rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur,	

kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi							teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi. Kekurangan : Rencana suksesi berdasarkan talent pool untuk tiap jabatan	Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai		-	1	2.5	3	7.5	Sudah tersedia informasi kesenjangan kompetensi pegawai untuk Administrator. Namun belum terlihat ketersedian untuk level jabatan lainnya. Kekurangan : Analisis kesenjangan kompetensi pegawai untuk tiap jabatan	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja		-	0	0	1	2.5	Belum tersedia informasi tentang kesenjangan kinerja. Kekurangan : Laporan analisis kesenjangan kinerja pegawai untuk tiap jabatan	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN		Sudah tersedianya program untuk pengembangan kompetensi dalam jangka panjang dan sudah masuk dalam restra Badan	0	0	4	10	Belum tersedia strategi pengembangan kompetensi dan kinerja. Kekurangan : List strategi bangkom yang disusun berdasarkan kesenjangan	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	

				Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terlampir					kompetensi pegawai untuk jangka 5 tahunan		
	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan			Sudah tersedia program diklat untuk memenuhi kewajiban 20 JP per tahun setiap pegawai dan telah dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu namun pelaksanaanya belum optimal	0	0	4	10	Belum terlihat ketersedian diklat untuk mengatasi kesenjangan. Apakah di rincian dokumen pelaksanaan anggaran belanja SKPD, yang dimaksud diklat adalah diklat untuk mengatasi kesenjangan? Kekurangan : Diklat yang disusun berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi pegawai	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
	Pelaksaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai			-	0	0	1	2.5	Belum melaksanakan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai Kekurangan : Program praktik kerja/magang yang dilaksanakan terjadwal	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui			-	0	0	4	10	Belum melaksanakan peningkatan kompetensi melalui	Bidang Penilaian Kinerja	

	coaching dan mentoring								coaching dan mentoring (didalamnya terlampir form pelaksanaan) SE pelaksanaan coaching dan mentoring	Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
4.	Promosi dan Mutasi										
	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang Pola Karir	Melaksanakan promosi, mutasi dan rotasi secara transparan berdasarkan pertimbangan yang obyektif	1. Pengelolaan Mutasi ASN	Sudah diterbitkan Peraturan Bupati tentang Pola karir Pegawai Negeri Sipil	2	10	3	15	Sudah menyusun dan menetapkan kebijakan internal tentang pola karir namun belum sesuai dengan manajemen talenta. Kekurangan : Kebijakan pola karir pegawai yang sesuai dengan manajemen talenta, pelaksanaan pola karir pegawai berdasarkan manajemen talenta	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi		1. Pengembangan Karir dan Promosi ASN	Peraturan Kepala Daerah masih dalam proses harmonisasi ke Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	1	2.5	4	10	Sudah menyusun draf kebijakan internal terkait terkait pengisian JPT dan jabatan Administrator melalui seleksi terbuka. Kekurangan : Penetapann kebijakan pengisian JPT	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	

	Pelaksanaan Kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif			Telah dilaksanakan pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/ nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode asessment	1	2.5	4	10	Pelaksanaan pengisian JPT dan pengisian Administrator belum diketahui secara lengkap. Kekurangan : Surat koordinasi pengajuan pengisian JPT ke KASN (lengkap), Surat Rekomendasi KASN terkait pengisian JPT (lengkap) BA Baperjakat	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
5.	Manajemen Kinerja										
	Ketersedian kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi	Mengembangkan manajemen kinerja untuk mengoptimalkan potensi pegawai		Sudah tersedia perjanjian kinerja bagi pimpinan tinggi, administrator dan pengawas	2	10	4	20	Sudah menyusun kontrak kinerja untuk JPT, Administrator dan Pengawas. Namun belum terlihat untuk yang terbaru	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif			Penilaian kinerja belum objektif dan terukur	1	5	4	20	Sudah menerapkan metode penilaian kerja namun belum obyektif dan terukur. Kekurangan : SKP terbaru tiap level jabatan	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog			Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara	1	2.5	4	10	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala setahun sekali melalui SKP, namun	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi,	

	kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja			berkala setahun sekali					belum terlihat detail teknis monitoring pekerjaan pegawai	Promosi, dan Penghargaan	
	Ketersedian informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi			-	0	0	4	20	Belum tersedia informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kekurangan : Hasil analisis permasalahan kinerja pegawai	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir			-	1	2.5	4	10	Sudah menggunakan penilaian kinerja sebagai pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai. Namun belum menjadi aspek yang digunakan dalam penetapan *talent pool*	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
6.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin										
	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	Meningkatkan Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai		Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan berdasarkan jabatan, kelas dan nilai jabatan, indeks harga nilai jabatan dan faktor penyeimbang . Unsur	2	5	4	10	TPP masih memperhitungkan aspek disiplin dengan bobot lebih besar daripada aspek penilaian kerja	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	

				disiplin dijadikan sebagai pemotongan TPP dengan besaran yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati							
	Ketersedian kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi			Belum ada peraturan bupati tentang kriteria pemberian penghargaan kepada pegawai	0	0	4	10	Belum tersedia kebijakan internal untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non finansial yerhadap pegawai berprestasi	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi, dan Penghargaan	
	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya			Menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansi dan telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai, Tim penegakan disiplin secara adhoc	2	5	4	10	Sudah menetapkan Perbup Belitung Timur No 8 Tahun 2019 tentang Kode Etik Pegawai ASN. Namun belum terlihat upaya sosialisasi dan penegakkannya. Kekurangan : Dokumen sosialisasi peraturan kode etik dan kode perilaku BAP pelanggaran disiplin dan kode etik kode perilaku	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	
	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode			Terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik	1	2.5	4	10	Data terkait penegakkan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku masih dikelola secara	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	

	etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai			dank ode perilaku dikelola secara manual					manual		
7.	Perlindungan dan Pelayanan										
	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional)	Meningkatkan Perlindungan dan pelayanan bagi ASN		Sudah memiliki program perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan dilaksanakan secara periodik (terjadwal)	3	6	4	8	Sudah menetapkan kebijakan perlindungan/bantuan kepada pegawai. Namun belum diketahui pelaksanaan programnya. Kekurangan : Kebijakan internal dan program perlindungan pegawai di luar KORPRI	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	
	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi			Menyediakan sistem pelayanan keuangan (pembayaran gaji dan tunjangan pegawai)	3	6	4	8	Sudah menyediakan sistem untuk pelayanan administrasi kepegawaian. Namun belum terlihat apakah sudah untuk semua jenis layanan ? Kekurangan : Tangkap layar seluruh sistem pelayanan adm kepegawaian	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	
8.	Sistem Informasi										
	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang	Meningkatkan ketersediaan informasi		Sudah membangun Sistem	2	4	4	8	Sudah memiliki SIMPEG, namun belum diketahui	Bidang Pengadaan, Pemberhentian	

	berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	pegawai yang terintegrasi		Informasi Kepegawaian berbasis online, menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin, pembinaan pegawai dan pengaduan					ketersediaan data kenerja dan hukdis serta belum diketahui pembaruan datanya secara *real time.* Kekurangan : Tangkap layar perubahan data SIMPEG secara *real rime*	dan Informasi Kepegawaian	
	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online			-	1	1	4	4	Belum terlihat ketersediaan e-kinerja	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	
	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian			Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara manual dan e-office	2	2	4	4	Pelayanan administrasi kepegawaian sudah dilakukan dengan memanfaatkan e-office. Namun belum terlihat untuk semua jenis layanan.	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	
	Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisisn jabatan berbasis teknologi informasi			Sudah menggunakan sistem penilaian kompetensi pegawai memanfaatkan assessment center untuk JPT	2	4	4	8	Sudah menggunakan assessment center untuk JPT dan Administrator. Namun belum terlihat untuk level jabatan lainnya. Kekurangan : Laporan hasil	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Mutasi, Promosi dan Penghargaan dan	

								assessment pegawai untuk tiap level jabatan.	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	
TOTAL NILAI PENERAPAN SISTEM MERIT					122,5		372.5			

Kriteria Penilaian :

1. Kategori IV, Nilai 325-400, dengan indeks 0,81-1, sebutan Sangat Baik;
2. Kategori III, Nilai 250-324, dengan indeks 0,61-0,8, sebutan Baik;
3. Kategori II, Nilai 175-249, dengan indeks 0,41-0,6, sebutan Kurang;
4. Kategori I, Nilai 100-174, dengan indeks 0,2-0,4, sebutan Buruk;

VI. RENCANA AKSI PENERAPAN SISTEM MERIT TAHUN 2023-2024

NO	ASPEK	PROGRAM	RENAKSI	2023	2024
1.	Perencanaan		1. Peta jabatan yang ditetapkan keputusan PPK terbaru	√	
			2. Rencana Kebutuhan pegawai 5 tahun yang ditetapkan keputusan PPK	√	
			3. Tangkap layar/video tutorial yang menunjukkan aplikasi SILAGAK telah terintegrasi dengan data kinerja dan data hukdis.	√	
			4. Dokumen yang menunjukkan data kepegawaian aplikasi SILAGAK diperbarui secara berkala	√	
			5. Tangkap layar/Video singkat yg menunjukkan perubahan data BUP secara otomatis di dalam SILAGAK	√	
			6. Anjab ABK bahan penyusun rencana kebutuhan pegawai 5 tahun	√	
			7. RPJMD	√	
2.	Pengadaan		1. Rencana pengadaan CPNS/PPPK	√	
			2. Anjab, ABK terbaru	√	
			3. RPJMD	√	
			4. Juknis seleksi penerimaan PPPK	√	
			5. Juknis seleksi penerimaan CPNS pada tahun- tahun sebelumnya SK Pansel terbaru	√	
			6. Dokumen pengumuman tiap tahapan seleksi penerimaan CPNS/PPPK terbaru	√	

			7. SK CPNS dan SK kelulusan latsar CPNS (terbaru), Laporan latsar CPNS Evaluasi pasca latsar CPNS (penyusunan dapat merujuk pada Kep. Kepala LAN no: 13/K.1/PDP.07/2022 tentang pedoman penyelenggaraan latsar CPNS)	√	
			8. SK Minut CPNS dan PNS	√	
3.	Pengembangan Karir		1. SKJ tiap jabatan yang ditetapkan PPK lengkap beserta lampirannya	√	
			2. Tangkap layar SI yang menunjukan profil kompetensi pegawai untuk seluruh jabatan.	√	
			3. Hasi uji kompetensi pegawai untuk seluruh jabatan (terbaru)	√	
			4. Rekap laporan assessment dan uji kompetensi untuk seluruh pegawai	√	
			5. Dokumen talent pool tiap level jabatan berdasarkan Permenpan 3 tahun 2020		√
			6. Dokumen rencana suksesi tiap jabatan yang disusun berdasarkan talent pool.		√
			7. Analisis kesenjangan kompetensi tiap level jabatan		√
			8. Laporan hasil assessment tiap level jabatan	√	
			9. Analisis kesenjangan kinerja seluruh jabatan yang disusun berdasarkan pembandingan antara hasil penilaian kinerja dengan target kinerja jabatan yang diduki. Penyusunannya bisa merujuk pada PerLAN 10 Tahun 2018	√	

			10. HCDP yang memperlihatkan pemanfaatan hasil kesenjangan kompetensi pegawai dalam penyusunan program bangkom 5 tahunan		√
			11. Analis Kebutuhan Diklat yang memperlihatkan pemanfaatan hasil kesenjangan kompetensi pegawai		√
			12. Kebijakan internal terkait program praktik kerja (SE/Kepbup) yang diinisiasi sendiri, Laporan pelaksanaan praktik kerja yang dilaksanakan secara terjadwal		√
			13. Program coaching dan mentoring secara terjadwal dan terevaluasi (penyusunan dapat merujuk pada pedoman LAN tentang coaching dan mentoring)		√
4.	Promosi dan Mutasi		1. Berita Acara Tim Penilai Kinerja yg menunjukan pengisian jabatan sudah menggunakan Manajemen Talenta	√	
			2. Kebijakan internal pengisian JPT dan JA dengan manajemen talenta	√	
			3. Surat koordinasi pengajuan pengisian JPT ke KASN (lengkap)	√	
			4. Surat rekomendasi KASN terkait pengisian JPT (lengkap)	√	
			5. Berita Acara Tim Penilai Kinerja	√	
5.	Manajemen Kinerja		1. PK tiap level jabatan terbaru (2023)	√	
			2. RPJMD	√	

			3. Renstra BKPSDM	√	
			4. SKP terbaru pegawai	√	
			5. Metode penilaian kinerja penunjang SKP, misalnya seperti e-kinerja, penilaian 360 derajat		√
			6. Dokumen monitoring kinerja secara berkala 1 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerja		√
			7. Laporan analisis permasalahan kinerja per individu pegawai		√
			8. Berita Acara Promosi Mutasi lewat Manajemen Talenta		√
6.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin		1. Kinerja menjadi bobot paling utama dalam pemberian TPP	√	
			2. Kebijakan internal tentang pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi		√
			3. Program penghargaan terhadap pegawai berprestasi yang terjadwal		√
			4. Dokumen sosialisai peraturan kode etik dan kode perilaku	√	
			5. BAP pelanggaran disiplin dan kode etik kode perilaku	√	
			6. Demo video yang menunjukkan integrasi data hukuman disiplin di dalam SIMPEG dan IDIS BKN	√	
7.	Perlindungan dan Pelayanan		1. Kebijakan internal tentang perlindungan untuk pegawai di luar KORPRI	√	
			2. Program perlindungan untuk pegawai secara		