



PENJELASAN

**RANCANGAN PERATURAN BUPATI BANGKA
NOMOR ... TAHUN 2026**

TENTANG

**PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI BANGKA
NOMOR 38 TAHUN 2023 TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN
ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA
SEKRETARIAT DAERAH TIPE A KABUPATEN BANGKA**

**BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANGKA
2026**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami haturkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Dokumen Penjelasan Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bangka Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Tipe A Kabupaten Bangka dapat diselesaikan. Dokumen ini disusun sebagai instrumen pendukung dalam proses harmonisasi peraturan daerah dalam rangka pembentukan Peraturan Bupati tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bangka Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Tipe A Kabupaten Bangka.

Selain itu tidak lupa juga kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak khususnya Tim Penataan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bangka dan Tim Penyusun Rancangan Peraturan Bupati tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bangka Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Tipe A Kabupaten Bangka yang telah turut memberikan sumbangsihnya dalam penyusunan Penjelasan Rancangan Peraturan Bupati ini. Tentunya kami menyadari sepenuhnya bahwasanya pekerjaan ini tentunya tidak akan bisa optimal jika tidak mendapat dukungan dari berbagai pihak terkait selaku pemangku kepentingan (*stakeholder*).

Sebagai penyusun, kami menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam Penjelasan Rancangan Peraturan Bupati ini. Oleh karena itu, kami dengan penuh kesadaran serta kerendahan hati selalu terbuka terhadap saran dan kritik dalam rangka perbaikan dan penyempurnaan Penjelasan Rancangan Peraturan Bupati ini.

Sungailiat, Mei 2026
Kepala Bagian Organisasi
Setda Kabupaten Bangka,



Restu Ing Handayani, S.STP
Pembina Tk.I
NIP. 19821217 200112 1003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Tujuan Penyusunan.....	5
D. Dasar Hukum.....	6
BAB II POKOK PIKIRAN	8
A. Kajian Teoritis	8
B. Kajian Empiris	10
C. Landasan Yuridis	10
BAB III MATERI MUATAN	12
A. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan	12
B. Ruang Lingkup Materi Muatan.....	14
BAB IV PENUTUP.....	15
A. Kesimpulan	15
B. Saran	15
DAFTAR PUSTAKA.....	17
LAMPIRAN	
- DRAFT RANCANGAN PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI BANGKA NOMOR 38 TAHUN 2023 TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA SEKRETARIAT DAERAH TIPE A KABUPATEN BANGKA	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sehubungan dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (UU HKPD), khususnya pada Pasal 146, yang mengatur pembatasan belanja pegawai daerah agar anggaran pembangunan lebih optimal, dengan masa transisi lima tahun sejak berlakunya UU tersebut. Peraturan ini menginstruksikan pemerintah daerah untuk mengalokasikan belanja pegawai tidak lebih dari 30% dari total belanja APBD, sebagai upaya reformasi birokrasi dan mendorong efisiensi anggaran, sehingga pembatasan ini mulai berlaku secara bertahap dalam lima tahun masa transisi, yang batas akhir pemenuhannya adalah tahun 2027. Ini juga menjadi landasan untuk efisiensi belanja daerah agar lebih fokus pada pembangunan, dengan implementasi detailnya diatur dalam peraturan pelaksana seperti Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah, yang juga menginstruksikan pemerintah daerah untuk membatasi porsi gaji dan tunjangan pegawai agar tidak melebihi 30% dari total APBD demi meningkatkan alokasi untuk pelayanan publik dan modal pembangunan.

Adapun tujuan utama pembatasan belanja pegawai maksimal 30% dari total APBD melalui UU HKPD adalah untuk menjaga kesehatan fiskal daerah. Aturan ini ditetapkan agar pemerintah daerah memiliki ruang fiskal (anggaran) yang cukup untuk belanja yang lebih produktif, seperti pembangunan infrastruktur pelayanan publik dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Selanjutnya selain tujuan utama dimaksud juga terdapat tujuan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi anggaran daerah;
- b. Menggeser alokasi anggaran dari belanja rutin (pegawai) ke belanja modal untuk pembangunan infrastruktur dan peningkatan kesejahteraan rakyat; dan
- c. Mendorong reformasi birokrasi yang lebih ramping dan efektif.

Dalam rangka konteks efisiensi anggaran dan menjalankan "*mandatory spending limit*" atau kebijakan belanja atau pengeluaran negara yang sudah diatur oleh undang-undang dimaksud maka Bupati Bangka dan Wakil Bupati Bangka melakukan percepatan program kerja dengan kebijakan dan langkah strategis berupa perampingan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka. Sasaran dan target serta hasil yang ingin dicapai yaitu perampingan 18 (delapan belas) Dinas menjadi 13 (tiga belas) Dinas sesuai

dengan perumpunan urusan pemerintahannya dan tipologinya yang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Selain itu perampingan dilakukan juga terhadap unit kerja Bagian pada Sekretariat Daerah semula 10 (sepuluh) Bagian menjadi 9 (Sembilan) Bagian, dengan menggabungkan Bagian Perekonomian dan Bagian Administrasi Pembangunan menjadi Bagian Perekonomian dan Pembangunan. Kalau melihat riwayat berdasarkan identifikasi dan pemetaan urusan pada tahun 2016 untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka memiliki Tipe A sehingga dapat membentuk paling banyak 12 (dua belas) Bagian, tetapi yang dibentuk hanya 10 (sepuluh) Bagian saja. Jadi ini merupakan perampingan struktur Sekretariat Daerah yang kedua kalinya yaitu menjadi 9 (Sembilan) Bagian saja.

B. Identifikasi Masalah

Sehubungan "*mandatory spending limit*" atau kebijakan belanja atau pengeluaran negara sebagai amanat ketentuan Pasal 146 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (UU HKPD) yang mempunyai konsekuensi "memaksa" daerah untuk merasionalisasi anggaran, menjaga keseimbangan fiskal, dan meningkatkan efektivitas penggunaan anggaran dan mendorong peningkatan belanja modal/publik. Tentunya dengan harapan dengan penurunan belanja pegawai akan dialihkan untuk belanja modal atau infrastruktur yang lebih berdampak langsung pada pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat.

Perampingan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan konsekuensi logis sebagai konsekuensi langsung dari implementasi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (UU HKPD). Pembatasan Belanja Pegawai (*mandatory spending limit*) UU HKPD mengamanatkan bahwa belanja pegawai dalam APBD dibatasi maksimal 30% (tiga puluh persen) dari total belanja daerah. Banyak daerah yang belanja pegawainya masih di atas 60 persen, sehingga perampingan OPD wajib dilakukan untuk menurunkan struktur biaya operasional dan belanja pegawai agar memenuhi batas maksimal tersebut paling lambat 1 Januari 2027.

Pemerintah Kabupaten Bangka sendiri sesuai arahan Bupati Bangka dan Wakil Bupati Bangka sudah merespon dinamika kebijakan keuangan dimaksud dengan melakukan penataan kelembagaan berupa perampingan Perangkat Daerah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 4 Tahun 2026 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah

Kabupaten Bangka Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bangka.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait pengaturan susunan organisasi dan tata kerja yaitu "belum adanya pengaturan lebih lanjut mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Sekretariat Daerah pasca pembentukan perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Bangka yang baru."

C. Tujuan Penyusunan

Tujuan penyusunan Kajian Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bangka Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Tipe A Pemerintah Kabupaten Bangka adalah sebagai berikut:

1. Untuk merumuskan urgensi pengaturan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Tipe Pemerintah Kabupaten Bangka.
2. Sebagai landasan hukum untuk dasar pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

D. Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan Rancangan Peraturan Kepala Daerah tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Tipe A Kabupaten Bangka adalah sebagai berikut:

1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);
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 beberapa kali diubah 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. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bangka di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 128, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6950);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 181);
 8. Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bangka (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2016 Nomor 6 Seri D) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 4 Tahun 2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2026 Nomor 4 Seri D);

BAB II POKOK PIKIRAN

A. Kajian Teoritis

Penyusunan naskah akademik untuk penataan perangkat daerah ini didasarkan pada berbagai teori dan paradigma dalam ilmu administrasi publik, manajemen publik, dan kebijakan otonomi daerah. Kajian teoritis ini berfungsi sebagai pisau analisis untuk mendiagnosis kondisi kelembagaan yang ada dan merancang struktur baru yang ideal. Teori-teori tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Teori Desentralisasi dan Otonomi Daerah

Teori ini menjadi landasan filosofis utama mengapa daerah memiliki kewenangan untuk membentuk perangkat daerahnya sendiri. Adapun beberapa teori desentralisasi dan otonomi daerah sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

Prinsip "Desentralisasi" (Smith, 1985; Rondinelli, 1981): Penyerahan wewenang pemerintahan dari pemerintah pusat kepada daerah otonom. Struktur perangkat daerah adalah instrumen utama untuk menjalankan wewenang tersebut secara efektif. Teori ini menekankan bahwa pemerintahan yang dekat dengan masyarakat (*closer to the people*) akan lebih responsif terhadap kebutuhan lokal.

Tipologi Otonomi (Clark, 1984; Hoessein, 2008): Otonomi tidak hanya sekadar kewenangan, tetapi juga kapasitas kelembagaan dan sumber daya. Pembentukan perangkat daerah yang kuat merupakan manifestasi dari "*otonomi kapasitas*", yaitu kemampuan daerah untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan secara mandiri. Pengintegrasian urusan dalam beberapa dinas dapat meningkatkan kapasitas kelembagaan dengan memusatkan sumber daya dan keahlian.

Decentralization Theorem (Oates, 1972): menyatakan bahwa pelayanan publik akan lebih efisien jika disediakan oleh pemerintah yang yurisdiksinya sesuai dengan cakupan geografis dari manfaat pelayanan tersebut. Penataan perangkat daerah di level kabupaten harus mempertimbangkan cakupan pelayanan yang paling optimal untuk masyarakat Bangka.

2. Teori Organisasi dan Restrukturisasi Kelembagaan Publik

Teori ini memberikan kerangka untuk merancang struktur organisasi

yang sesuai dengan tujuan dan lingkungan strategis. *Contingency Theory* (Lawrence & Lorsch, 1967; Donaldson, 2001): Tidak ada struktur organisasi yang terbaik untuk semua situasi. Struktur yang optimal bergantung pada berbagai faktor kontinjensi, seperti ukuran organisasi, teknologi, lingkungan, dan strategi. Dinamika sosial, ekonomi, dan regulasi di Kabupaten Bangka saat ini merupakan faktor kontinjensi yang mengharuskan penyesuaian struktur dari yang bersifat *functional* (berdasarkan fungsi spesialis) ke arah yang lebih *divisional* atau *matrix* (berdasarkan produk/ layanan terpadu).

New Public Management (NPM) (Hood, 1991; Osborne & Gaebler, 1992), Paradigma *New Public Management* menekankan pada pengadopsian nilai-nilai dan teknik manajemen sektor privat ke dalam sektor publik. Prinsip-prinsip NPM yang relevan meliputi:

- a. Keterpaduan Layanan (*Joined-Up Government*): Meng-integrasikan layanan sekitar kebutuhan klien masyarakat), bukan sekitar struktur birokrasi yang kaku. Usulan penggabungan Urusan Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, serta Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan upaya mewujudkan prinsip ini.
- b. Desentralisasi Manajerial: Memberikan fleksibilitas kepada manajer publik (Kepala Dinas) untuk mengelola sumber daya guna mencapai hasil (*outcomes*). Struktur yang terintegrasi memberikan ruang yang lebih luas bagi Kepala Dinas untuk berinovasi. Usulan penggabungan urusan Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman serta Perhubungan adalah salah satu bentuk dalam menerapkan prinsip ini.
- c. Orientasi Hasil (*Result-Oriented*): Fokus pada output dan outcome, bukan hanya pada proses dan input. Struktur baru harus dirancang untuk memudahkan pengukuran kinerja berdasarkan dampak pembangunan yang terintegrasi (misalnya: penurunan stunting, peningkatan indeks kesehatan terutama kesehatan reproduksi). Oleh karena itu diusulkan penggabungan penanganan urusan Kesehatan dengan urusan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dalam satu Dinas.
- d. *Post-New Public Management* dan *Whole-of-Government* (Christensen & Lægreid, 2007): Sebagai koreksi terhadap NPM yang dinilai terlalu fragmentatif, pendekatan ini menekankan pada koordinasi, kolaborasi, dan integrasi lintas sektor untuk mengatasi permasalahan publik yang kompleks (*wicked problems*). Pembentukan dinas yang mengintegrasikan urusan seperti

Lingkungan Hidup, Pertanahan dan Kehutanan adalah respons terhadap masalah lingkungan serta konflik pertanahan maupun isu kerusakan dan alih fungsi hutan yang bersifat lintas sektor dan memerlukan pendekatan holistik.

3. Teori Efisiensi dan Efektivitas Administrasi Publik

Principle of Span of Control & Unity of Command (Fayol, 1949; Gulick & Urwick, 1937): Rentang kendali yang optimal dan kesatuan komando diperlukan untuk menjaga koordinasi dan akuntabilitas. Struktur yang terlalu banyak dinas dengan cakupan sempit dapat memperumit koordinasi Bupati/Sekda. Penggabungan dinas menyederhanakan rantai komando dan memperlebar *span of control* secara lebih rasional.

Economies of Scale and Scope (dari ilmu ekonomi organisasi): Penggabungan fungsi-fungsi yang terkait dapat menciptakan *economies of scope*, dimana biaya produksi (dalam hal ini penyelenggaraan pelayanan) menjadi lebih murah ketika beberapa layanan yang terkait diproduksi bersama-sama. Misalnya, biaya perencanaan, pengawasan, dan pelaporan dapat dioptimalkan dalam satu dinas besar yang menangani "Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, dan Pertanahan".

Teori Birokrasi Weberian dan Patologinya: Birokrasi ideal Weber (hirarki, spesialisasi, aturan) cenderung berkembang menjadi birokrasi yang kaku, lamban, dan terfragmentasi (*silo effect*). Restrukturisasi bertujuan untuk meminimalisir patologi ini dengan menciptakan mekanisme koordinasi yang terlembagakan (*built-in coordination*) melalui integrasi dalam satu organisasi.

4. Teori Governance dan Kolaborasi

Network Governance (Rhodes, 1997; Stoker, 1998): Pemerintahan modern tidak lagi hanya tentang hierarki negara, tetapi juga tentang jaringan (*networks*) antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil. Struktur perangkat daerah yang terintegrasi diharapkan dapat berfungsi sebagai *single point of contact* atau simpul (*node*) yang lebih kuat dalam jaringan governance dengan pihak eksternal, memudahkan kolaborasi untuk isu-isu spesifik seperti ketahanan pangan atau pengelolaan sampah.

Stewardship Theory (Davis et al., 1997): Berlawanan dengan asumsi bahwa manajer hanya memikirkan diri sendiri (*agency theory*), teori ini percaya bahwa manajer publik dapat bertindak sebagai *steward* (pengelola amanah) yang memprioritaskan tujuan organisasi dan kepentingan publik. Restrukturisasi yang partisipatif dan

berbasis nalar publik diharapkan dapat membangun komitmen aparatur sebagai *steward* pembangunan daerah.

5. Teori Perubahan Organisasi (*Organizational Change*)

Kurt Lewin's Change Model (1947): Setiap perubahan organisasi yang direncanakan harus melalui tiga tahap: *Unfreezing* (mencairkan pola lama), *Changing* (transisi ke kondisi baru), dan *Refreezing* (memantapkan kondisi baru).

Naskah akademik dan proses penyusunan Perkada ini adalah bagian dari tahap *unfreezing*. Keberhasilan implementasi sangat bergantung pada kesiapan tahap *changing* (sosialisasi, pelatihan, revisi SOP) dan *refreezing* (penguatan budaya organisasi baru).

Resistance to Change (Kotter & Schlesinger, 1979): Perubahan struktur selalu akan menghadapi resistensi karena ketidakpastian, kepentingan yang terganggu, dan persepsi yang berbeda. Kajian ini harus diikuti dengan strategi komunikasi dan manajemen transisi yang jelas untuk mengatasi resistensi dari internal birokrasi.

Penataan perangkat daerah Kabupaten Bangka yang diusulkan merupakan sintesis dari berbagai teori di atas. Langkah ini merupakan:

- a. Implementasi Otonomi Kapasitif untuk meningkatkan kemampuan daerah.
- b. Respons Kontinjensi terhadap lingkungan strategis yang semakin kompleks.
- c. Pergeseran dari NPM menuju *Whole-of-Government* untuk mengatasi masalah lintas sektor.
- d. Upaya mencapai Efisiensi (*Economies of Scope*) dan Efektivitas melalui integrasi fungsi.
- e. Pembentukan simpul (node) kelembagaan yang lebih kuat dalam tata kelola jaringan (*network governance*).
- f. Sebuah proses perubahan organisasi terencana yang memerlukan pendekatan manajemen perubahan yang sistematis.

Dengan demikian, usulan struktur baru bukan sekadar penggabungan administratif, tetapi merupakan transformasi kelembagaan yang berlandaskan teori untuk menciptakan pemerintahan yang lebih adaptif, terpadu, dan berorientasi pada hasil bagi kesejahteraan masyarakat Kabupaten Bangka.

B. Kajian Terhadap Asas/Prinsip Yang Terkait Dengan Norma

Kajian terhadap Asas atau Prinsip Peraturan Bupati Bangka tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja

Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bangka terutama bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara termasuk Pemerintah Kabupaten Bangka untuk pelaksanaan tugas dan fungsi harus berlandaskan asas-asas sebagai berikut:

1. Asas Kepastian Hukum (*Legaliteitsbeginself*)

Peraturan Bupati harus dapat memberikan kepastian hukum bagi semua pihak. Dalam konteks pembentukan perangkat daerah, asas ini mewajibkan:

- a. Kejelasan dan tidak multitafsirnya norma tentang nomenklatur, tugas, fungsi, dan hubungan antar perangkat daerah.
- b. Perlindungan hukum bagi aparatur terhadap perubahan status, tugas, dan haknya selama proses transisi.
- c. Penetapan ketentuan peralihan yang jelas mengenai aset, dokumen, dan program berjalan.

2. Asas Kemanfaatan (*Doelmatigheidsbeginself*)

Norma yang dibentuk harus ditujukan untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat. Artinya, struktur organisasi baru harus mampu:

- a. Meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pelayanan publik.
- b. Menciptakan nilai tambah bagi pembangunan daerah melalui sinergi program.
- c. Memberikan manfaat nyata dalam penyelesaian masalah-masalah konkret masyarakat Bangka.

3. Asas Ketertiban Umum (*Openbare Orde*)

Pembentukan norma harus turut serta menjaga ketertiban dan ketenteraman dalam penyelenggaraan pemerintahan. Restrukturisasi tidak boleh menimbulkan kekacauan (*chaos*) administrasi atau vakumnya layanan. Oleh karena itu, norma harus mengatur mekanisme transisi yang tertib dan terukur.

4. Asas Kepentingan Umum (*Algemene Belangen*)

Kepentingan masyarakat, daerah, dan negara harus didahulukan di atas kepentingan pribadi, golongan, atau unit organisasi tertentu. Penggabungan dinas mungkin mengganggu "zona nyaman" atau "kerajaan kecil" (*feodalisme birokratik*) tertentu, namun harus dilakukan demi efisiensi dan efektivitas pelayanan untuk kepentingan umum.

5. Asas Keterbukaan (*Openbaarheidsbeginself*)

Proses penyusunan hingga penetapan Peraturan Bupati harus transparan dan melibatkan partisipasi publik. Prinsip ini mengharuskan sosialisasi konsep, penerimaan masukan dari stakeholders (DPRD,

akademisi, asosiasi profesi, LSM, masyarakat), dan akses terhadap dokumen perancangan.

6. Asas Proporsionalitas (*Evenredigheidsbeginself*)

Tindakan atau pengaturan yang ditetapkan harus seimbang dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam penataan kelembagaan, beban kerja, sumber daya, dan kewenangan yang diberikan kepada suatu dinas harus proporsional dengan cakupan urusan yang diintegrasikan. Tidak boleh terjadi pembebanan yang berlebihan atau justru pembentukan dinas "kerangkeng" dengan tugas minim.

7. Asas Profesionalitas

Norma harus mendorong dan memungkinkan pengisian jabatan berdasarkan kompetensi, kapabilitas, dan kinerja, bukan berdasarkan pertimbangan politik semata. Perda dapat mengatur prinsip ini secara normatif, yang kemudian dirinci dalam Peraturan Bupati tentang pengisian jabatan.

8. Asas Akuntabilitas (*Accountability*)

Struktur baru harus mempermudah penelusuran pertanggungjawaban. Dengan integrasi fungsi, akuntabilitas seorang Kepala Perangkat Daerah menjadi lebih jelas dan terpusat atas sejumlah outcome yang terkait. Norma harus memastikan adanya mekanisme pelaporan dan pertanggungjawaban yang jelas kepada Bupati dan DPRD.

Dengan menerapkan asas-asas tersebut, pelaksanaan tugas dan fungsi dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

C. Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi Yang Ada, Serta Permasalahan yang Dihadapi.

1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Bangka Tahun 2025-2029

Visi Kabupaten Bangka dalam Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bangka Tahun 2025-2029 adalah: "*BANGKA HARMONI*".

Misi pembangunan jangka menengah Kabupaten Bangka 2025-2029 dirumuskan dalam 4 (empat) dimensi, merupakan gambaran aktivitas yang akan dilakukan untuk mencapai visi, "*Bangka Harmoni*", yaitu:

- a. Misi 1 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Inovatif dan Kolaboratif.

Tujuan: Meningkatkan Kualitas Reformasi Birokrasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut sasaran yang ingin dicapai sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya integritas tata kelola Pemerintahan
- 2) Meningkatnya Tata Kelola dan Penegakan Regulasi Daerah

- b. Misi 2 : Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Berdaya Saing dan Berkeadilan

Tujuan: Meningkatkan Pembangunan Manusia Yang Berkualitas dan Berdaya Saing.

Untuk mencapai tujuan tersebut sasaran yang ingin dicapai sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya Kualitas Pendidikan Masyarakat
- 2) Meningkatnya Kualitas Kesehatan Masyarakat
- 3) Meningkatnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat

- c. Misi 3 : Mewujudkan Produktifitas, Ketahanan Ekonomi, dan Pemerataan Wilayah Berbasis Sumber Daya Lokal

Tujuan: Peningkatan Produktifitas Daerah dan Pemerataan Pendapatan Masyarakat.

Sasaran yang ingin dicapai sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya Investasi Daerah.
- 2) Meningkatnya Produktifitas Sektor Unggulan Daerah
- 3) Meningkatnya Konsumsi Masyarakat
- 4) Meningkatnya Akses Infrastruktur

- d. Misi 4 : Mewujudkan Ketahanan Sosial dan Lingkungan Hidup yang Berkualitas

Terdapat 2 (dua) tujuan sebagai berikut:

Tujuan1. Mewujudkan Ketahanan Sosial Masyarakat yang Berbudaya

Sasaran yang ingin dicapai dari tujuan ini adalah:

- 1) Meningkatnya Keluarga Berkualitas, dan Inklusivitas Masyarakat yang Berbudaya
- 2) Meningkatnya Kesetaraan Gender, Kualitas Anak, Perempuan dan Pemuda

Tujuan2. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup

Sasaran yang ingin dicapai dari tujuan ini adalah:

- 1) Meningkatnya resiliensi terhadap bencana iklim
- 2) Meningkatnya pengelolaan persampahan

2. Isu Strategis Daerah

Isu strategis yang dihadapi Kabupaten Bangka antara lain :

- a. Optimalisasi Kualitas Tata Kelola Pemerintahan dan Akuntabilitas

Pengelolaan Keuangan Daerah

Pada aspek tata kelola pemerintahan, isu yang berkembang adalah bagaimana menciptakan tata kelola pemerintahan yang dapat bekerja secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Upaya tersebut salah satunya dilakukan melalui agenda reformasi birokrasi. Tujuan optimalisasi kualitas tata kelola pemerintahan dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah antara lain: meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemerintahan daerah.

b. Peningkatan Kapasitas, Kualitas dan Pemerataan Infrastruktur Wilayah

Permasalahan utama yang sering dihadapi dalam kapasitas, kualitas, dan pemerataan infrastruktur wilayah yang menjadi isu utama dalam pembangunan infrastruktur antara lain ketimpangan pembangunan antar wilayah, rendahnya kualitas infrastruktur dan minimnya pemeliharaan, keterbatasan anggaran dan pembiayaan, kapasitas kelembagaan dan SDM di daerah, masalah lahan dan sosial, tantangan geografis dan alam, ketidaksesuaian dengan kebutuhan local dan keterlambatan transformasi digital infrastruktur.

c. Pemanfaatan Potensi Ekonomi Lokal (Biru dan Hijau) Untuk Kesejahteraan Masyarakat

Pemanfaatan Potensi Ekonomi Lokal bertujuan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat local melalui sektor-sektor berbasis sumber daya alam setempat, menciptakan lapangan kerja baru di bidang pertanian organik, perikanan lestari, energy hijau, mendorong ketahanan ekonomi daerah yang mandiri dan tidak bergantung pada sector ekstraktif, menjaga kelestarian lingkungan sebagai modal ekonomi jangka panjang.

d. Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia

Peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya manusia (SDM) adalah upaya strategis yang sangat penting untuk menghadapi tantangan globalisasi, perkembangan teknologi, dan kebutuhan dunia kerja yang terus berubah.

e. Pengentasan Kesenjangan Sosial (Kemiskinan dan Pengangguran), Perlindungan dan Ketahanan Sosial Masyarakat

Kesenjangan social seperti kemiskinan merupakan tantangan utama yang menghambat pembangunan inklusif dan berkelanjutan. Kesenjangan social selalu menjadi isu penting bagi pembangunan daerah. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang menyeluruh dalam mengurangi angka kemiskinan dan pengangguran,

memberikan perlindungan social bagi kelompok rentan, meningkatkan ketahanan social masyarakat terhadap berbagai risiko, baik ekonomi, bencana, maupun sosial-budaya.

f. Pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan, lingkungan hidup dan kebencanaan

Isu strategis terkait dengan pengelolaan sumber daya alam yang sesuai dengan kebijakan pembangunan berkelanjutan, alih fungsi lahan, pencemaran lingkungan, menurunnya kualitas daerah aliran sungai, pengelolaan sampah dan limbah. Dampak adanya perubahan iklim global sangat berpengaruh terhadap usaha pertanian, perikanan, perkebunan berpengaruh terhadap ketahanan pangan daerah serta kesehatan masyarakat dan kelestarian lingkungan hidup.

3. Kondisi yang ada serta permasalahan yang dihadapi

Struktur kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten Bangka saat ini sebagian sebagian dipandang mengalami disfungsi dan kurang optimal dalam menghadapi tantangan pembangunan yang kompleks dan saling terkait. Struktur ini dicirikan oleh:

- a. Fragmentation yang Tinggi: terlalu banyak dinas dengan cakupan sempit.
- b. Koordinasi yang Lemah dan Mahal: mengandalkan koordinasi eksternal yang tidak efektif.
- c. Ego Sektoral yang Kuat: menghambat kolaborasi.
- d. Inefisiensi Operasional: skala ekonomi tidak tercapai karena banyaknya unit kecil.
- e. Ketidakmampuan menghasilkan outcome terpadu: kinerja diukur secara sektoral.

Kondisi ini telah menjadi hambatan struktural bagi percepatan pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Bangka. Oleh karena itu, intervensi restrukturisasi melalui revisi Peraturan Bupati bukan lagi sekadar pilihan, melainkan sebuah keharusan (*imperatif*) untuk menciptakan pemerintahan yang lincah, terintegrasi, dan berorientasi hasil. Evaluasi ini dengan tegas membuktikan bahwa model penggabungan (*merger*) urusan terkait menjadi dinas yang lebih besar dan kuat adalah solusi yang rasional dan mendesak.

Adapun penjelasan rinci terkait hasil evaluasi dimaksud adalah :

a. Analisis terhadap Kondisi yang dihadapi.

Berdasarkan hasil diskusi dan pertimbangan objektif serta studi dokumen, kondisi di Kabupaten Bangka menunjukkan:

- Isu stunting dan kesehatan masyarakat membutuhkan konvergensi program yang melibatkan sektor Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB, serta Pemberdayaan Masyarakat.
- Penanganan Permasalahan sosial, Pembangunan desa dan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak sering berjalan sendiri-sendiri, padahal subjeknya sama, yaitu masyarakat di tingkat dasar.
- Penyediaan perumahan tidak dapat dipisahkan dari perencanaan tata ruang, penyediaan infrastruktur (pekerjaan umum), dan aspek transportasi dan aksesibilitas.
- Pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan serta memiliki korelasi tinggi dengan sektor pertanahan (terutama terkait dengan permasalahan sengketa lahan akibat eksploitasi hasil tambang maupun pembukaan hutan).
- Ketahanan pangan merupakan hasil dari integrasi kebijakan di sektor pangan, pertanian, dan perikanan.

Permasalahan utama adalah koordinasi yang masih bersifat adhoc dan kurang terlembagakan dalam struktur organisasi.

4. Pemetaan Praktik Penyelenggaraan dan Permasalahan Berdasarkan Klaster Urusan sebagai berikut :

- Klaster Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana : Praktik Terkini Dinas Kesehatan dan Dinas yang menangani urusan Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana bekerja relatif terpisah dalam penanganan isu seperti stunting, asuhan keluarga maupun kesehatan reproduksi.
- Klaster Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak: Dinas Sosial, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD), dan Dinas yang menangani urusan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan tiga entitas terpisah dengan program yang paralel. Overlap Penanganan Kelompok Rentan: Anak terlantar bisa ditangani oleh Dinas Sosial dan Dinas yang menangani urusan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan pendekatan berbeda, menyebabkan duplikasi atau justru missing link.
- Klaster Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan: Dinas PUPR, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (Perkim), Dinas Perhubungan bekerja dengan basis perencanaan dan data yang

kerap tidak sinkron. Tidak Sinkronnya RTRW dengan Program Infrastruktur dan Perumahan: Pembangunan perumahan atau kawasan permukiman baru sering tidak diimbangi dengan penyediaan infrastruktur dasar (air bersih, drainase, jalan lingkungan) secara terencana. Permukiman Kumuh di Pesisir dan Perkotaan: Penanganan permukiman kumuh membutuhkan pendekatan terpadu dari aspek perbaikan rumah (Perkim), peningkatan infrastruktur lingkungan (PUPR), dan aspek aksesibilitas yang terpadu dan terintegrasi.

- **Klaster Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan:** Dinas Lingkungan Hidup (DLH) beroperasi secara independen. Pengelolaan Sampah dan Limbah yang Tidak Komprehensif: DLH menangani sampah perkotaan, namun sampah dari aktivitas di objek wisata pantai dan lain juga perlu mendapat penanganan yang serius. Sementara, pembuangan limbah tambang rakyat (TI Apung) mencemari perairan. Deforestasi dan Degradasi Hutan Mangrove: Tekanan terhadap hutan untuk perkebunan dan permukiman mengancam ekosistem. Penegakan hukum lingkungan dan kehutanan lemah ditambah lagi potensi konflik kepemilikan lahan dari aspek pertanahan yang serius memerlukan koordinasi yang terpadu dan menyeluruh.
- **Klaster Pangan, Pertanian, Perikanan:** Dinas Pangan dan Pertanian, serta Dinas Perikanan berdiri sendiri, padahal rantai nilai pangan sangat terhubung. Rantai Pasok Pangan yang Panjang dan Tidak Efisien: Produksi perikanan dan pertanian lokal sering tidak terserap optimal untuk ketahanan pangan daerah karena lemahnya koordinasi produksi, pengolahan, distribusi, dan stabilisasi harga.
- **Klaster unsur Staf Bagian Perekonomian dan Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah:** Berdasarkan Peraturan Bupati Bangka Nomor 38 Tahun 2023, struktur Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka terdiri dari 3 (tiga) Asisten, salah satunya adalah Asisten Perekonomian dan Pembangunan, yang membawahi:
 - Bagian Administrasi Pembangunan
 - Bagian Perekonomian
 - Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

Bagian Administrasi Pembangunan: Berfokus pada penyiapan koordinasi perumusan kebijakan, pengendalian program, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembangunan.

Bagian Perekonomian: Berfokus pada koordinasi kebijakan di bidang BUMD/BLUD, pengendalian distribusi perekonomian, serta perencanaan dan pengawasan ekonomi mikro kecil.

c) Permasalahan Lintas Klaster dan Kelembagaan Umum

- Koordinasi yang Bersifat Proyek dan Insidental: Koordinasi terjadi hanya ketika ada program tertentu atau instruksi pimpinan, bukan sebagai budaya kerja yang terlembagakan.
- Anggaran yang Terfragmentasi dan Tidak Sinergis: Masing-masing dinas mengajukan dan melaksanakan anggaran berdasarkan program sektoralnya sendiri, sulit untuk membuat program anggaran terpadu yang menargetkan outcome spesifik.
- Sumber Daya Aparatur yang Tidak Merata: Dinas-dinas "basah" memiliki sumber daya relatif lebih baik daripada dinas "kering", menyebabkan ketimpangan kapasitas. Integrasi dapat mendistribusikan SDM dan keahlian lebih merata.
- Budaya Sektoral (*Silo Mentality*) yang Kuat: Loyalitas pada dinas/asisten teknis lebih kuat daripada pada tujuan pembangunan daerah secara keseluruhan.
- Beban Administrasi dan Pelaporan yang Berlipat: Setiap dinas memiliki sistem pelaporan vertikal ke kementerian teknis masing-masing, membebani aparatur dan sering kali datanya tidak konsisten dengan data daerah.

d) Implikasi terhadap Usulan Struktur Baru

Kondisi dan permasalahan di atas membuktikan bahwa struktur yang terfragmentasi telah menjadi *bottleneck* dalam pembangunan Kabupaten Bangka. Usulan penggabungan dinas dalam 5 (lima) klaster besar adalah respons langsung untuk:

- Memecahkan Masalah Koordinasi dengan membangun koordinasi internal dalam satu organisasi.
- Menciptakan Program Terpadu berbasis outcome (misalnya: "Penurunan Stunting Terintegrasi", "Ketahanan Pangan Wilayah Terpencil", "Penataan Kawasan Kumuh Pesisir").
- Mengoptimalkan Anggaran melalui perencanaan dan pelaksanaan yang terpusat untuk isu-isu strategis.
- Memperkuat Kapasitas Kelembagaan dengan menggabungkan sumber daya, data, dan keahlian dari berbagai bidang terkait.
- Meningkatkan Akuntabilitas dengan membuat satu Kepala

Perangkat Daerah bertanggung jawab penuh atas hasil pembangunan di klaster urusannya.

- Penggabungan Bagian Perekonomian dan Bagian Administrasi Pembangunan merupakan langkah strategis untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang lebih sinergis, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan pembangunan ekonomi Kabupaten Bangka. Langkah ini sejalan dengan semangat penyederhanaan birokrasi dan tuntutan pembangunan daerah yang terintegrasi.

Dengan demikian, penataan ulang perangkat daerah bukanlah sekadar perubahan nomenklatur, melainkan suatu keharusan operasional untuk menjawab tantangan konkret pembangunan Kabupaten Bangka yang bersifat multidimensional dan saling terkait.

BAB III

MATERI MUATAN

A. Jangkauan

Pembentukan Peraturan Bupati Bangka tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bangka Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Tipe A Kabupaten Bangka dilakukan untuk mewujudkan:

1. Terwujudnya struktur organisasi Sekretariat Daerah Tipe A Kabupaten Bangka yang efektif, efisien, sinergis, dan adaptif.
2. Tercapainya penghematan belanja daerah melalui efisiensi kelembagaan.
3. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

B. Arah Pengaturan

Arah pengaturan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) secara umum ditujukan untuk menciptakan tata kelola pemerintahan atau organisasi yang terstruktur, efektif, dan efisien.

C. Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Kepala Daerah

Ruang lingkup materi muatan Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bangka Nomor 38 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Tipe A Kabupaten Bangka meliputi:

- a. Perubahan susunan organisasi Sekretariat Daerah Tipe A Kabupaten Bangka sebagaimana tercantum dalam Pasal 5.
- b. Perubahan struktur Bagian pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan sebagaimana tercantum dalam Pasal 19.
- c. Perubahan tugas Bagian hasil penggabungan Bagian Administrasi Pembangunan dengan Bagian Perekonomian sebagaimana tercantum dalam Pasal 20.
- d. Perubahan fungsi Bagian hasil penggabungan Bagian Administrasi Pembangunan dengan Bagian Perekonomian sebagaimana tercantum dalam Pasal 21.
- e. Perubahan struktur Bagian hasil penggabungan Bagian Administrasi Pembangunan dengan Bagian Perekonomian sebagaimana tercantum dalam Pasal 22.
- f. Penghapusan ketentuan yang diatur dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25.

- g. Ketentuan Peralihan: mengatur status pejabat yang menjabat saat ini sampai dengan pengangkatan dan pelantikan pejabat yang baru berdasarkan ketentuan dalam Perubahan Peraturan Bupati.
- h. Ketentuan Penutup: mengatur tentang saat mulai berlakunya Peraturan Bupati dan ketentuan lain yang diperlukan.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penataan ulang susunan organisasi Sekretariat Daerah Tipe A Kabupaten Bangka merupakan langkah krusial untuk menyelaraskan kebijakan daerah dengan regulasi nasional terkait penyederhanaan birokrasi.
- b. Substansi Ranperkada ini secara yuridis dan teknis telah siap untuk dilakukan proses harmonisasi lebih lanjut guna menjamin tidak adanya pertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

B. Saran

Pemerintah Kabupaten Bangka perlu membentuk Peraturan Bupati Bangka tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bangka sesuai dengan mekanisme dan ketentuan yang berlaku. melakukan audit data kepegawaian untuk memastikan validitas instrumen penilaian kinerja yang akan diinput ke dalam sistem manajemen talenta berbasis digital.

Sungailiat, Mei 2026
Kepala Bagian Organisasi
Setda Kabupaten Bangka,



Restu Ing Handayani, S.STP
Pembina Tk.I
NIP. 19821217 200112 1003

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*
- Osborne, s. P. (2010). *The New Public Governance. (Mengenai Kolaborasi dan Efisiensi Dalam Tata Kelola Pemerintahan Modern).*
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587).*
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887).*
- Kementerian Dalam Negeri. (2018). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah.*
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. (Fokus pada Manajemen Talenta dan Kinerja).*
- Gartner (2023). Top Strategic Technology Trends for Government. (Kajian tentang digitalisasi layanan publik).*
- Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 1 Tahun 2026 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2026 Nomor 1 Seri D).*
- Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 4 Tahun 2026 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bangka (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2026 Nomor 4 Seri D).*