KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat menyusun sekaligus menerbitkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2018, dan semoga kita selalu berupaya secara konsisten untuk terus menegakkan serta meningkatkan komitmen dan produktivitas kinerja yang optimal dalam setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Penyusunan Laporan Kinerja ini dimaksudkan sebagai komitmen serta tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun outcomes dalam rangka membangun prinsip transparansi dan akuntabilitas yang merupakan pilar penting pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan merupakan sebuah bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tahun 2013 – 2018, yang dibuat secara periodik dan berisikan informasi mengenai kinerja organisasi dalam mendorong instansi pemerintah menyelenggarakan tugas umum pemerintah dan pembangunan secara baik dan benar.

Mudah-mudahan, penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018 ini menjadi sarana evaluasi kinerja selama satu tahun, serta dapat memberikan umpan balik bagi upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang, agar dapat melaksanakan kinerja secara lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Kami telah berupaya membuat laporan ini dengan sebaik-baiknya, namun demikian disadari dalam penyajian informasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini tentunya masih terdapat kekurangan, untuk itu mohon kritik dan saran untuk perbaikan pada masa yang akan datang.

Samarinda, Februari 2018
Kepala Badan Kepegawaian Daerah,

Dra. Hj. Ardiningsih, M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 196007261985012002

IKHTISAR EKSEKUTIF

Pada Tahun 2018 merupakan tahun ke terakhir dalam pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tahun 2013-2018, selama kurun waktu lima tahun tersebut implementasi dari Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), khususnya pada tahun 2018 telah memberikan arah sesuai visi BKD Prov. Kaltim yaitu "**Terwujudnya Penyelenggaraan Sumber Daya Aparatur Kalimantan Timur Yang Profesional"** dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Secara umum capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dapat dinyatakan " Sangat Baik". Hal ini tercermin dari 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama menunjukkan capaian kinerjanya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Faktor utama penentu keberhasilan ini adalah komitmen yang kuat dari jajaran Pimpinan dan seluruh Pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk memfokuskan sumber daya organisasi dalam melaksanakan program dan kegiatan yang ditetapkan dalam Renstra 2013-2018 dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2018. Keberhasilan ini pada umumnya karena Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah merubah paradigmanya sebagai penyelenggara administrasi kepegawaian menjadi penyelenggara manajemen kepegawaian yang berkualitas, mulai dari proses perencanaan kebutuhan pegawai, penataan pegawai sesuai hasil pemetaan, pelaksanaan rekruitmen, pengembangan kualitas pola karir, maupun pelayanan dibidang kepegawaian dilakukan secara transparan, objektif, dan akuntabel berdasarkan ketentuan yang ada.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur pada Tahun 2018 telah melaksanakan semua program dan kegiatan yang diwujudkan dalam 3 (tiga) Sasaran Strategis antara lain :

1. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN);
2. Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian;
3. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan di Bidang Kepegawaian.

Ketiga Sasaran Strategis ini merupakan "core bisnis" BKD Provinsi Kalimantan Timur, sebagai Perangkat Daerah yang melaksanakan penataan kepegawaian dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur secara profesional dan membantu Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dalam pencapaian tujuannya.

Keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur pada tahun 2018 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada Sasaran ke-1 "Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN)" dapat disimpulkan bahwa realisasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 96,69% dan sesuai dengan target pada tahun 2018 sebesar 96%. Penyerapan anggaran pada sasaran ini sebesar 99,53%;
2. Pada Sasaran ke-2 "Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian" dapat disimpulkan bahwa realisasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 100% dan sesuai dengan target pada tahun 2018 sebesar 100%. Penyerapan anggaran pada sasaran ini sebesar 99,65%;
3. Pada Sasaran ke-3 "Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan di Bidang Kepegawaian" dapat disimpulkan bahwa realisasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 98% dan melebihi target pada tahun 2018 sebesar 80%. Penyerapan anggaran pada sasaran ini sebesar 99,62%.

Hasil pengukuran rata-rata keseluruhan capaian sasaran indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018 mencapai 107,74% dan semua target sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan **Kategori Sangat Baik**. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi pada tahun 2018 sudah dilaksanakan dengan baik dan akan dipertahankan serta ditingkatkan pada tahun berikutnya.

Semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018 dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa program dan kegiatan dengan prinsip memegang teguh disiplin anggaran, tepat waktu dan tepat sasaran, serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur selanjutnya.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar i
Ikhtisar Eksekutif ii
Daftar Isi iv
Daftar Tabel v
Daftar Lampiran vi
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Dasar Pembentukan Organisasi 1
B. Tugas dan Fungsi 2
C. Struktur Organisasi 7
D. Sumber Daya Manusia 8
E. Aspek Strategis Organisasi 10
F. Permasalahan Utama (Isu Strategis) 12
G. Sarana dan Prasarana Kerja 16
BAB II PERENCANAAN KINERJA 19
A. Perencanaan Strategis 19
B. Indikator Kinerja Utama 21
C. Perjanjian Kinerja 23
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 26
A. Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP Tahun Sebelumnya 26
B. Pengukuran Capaian Kinerja Organisasi 31
C. Analisis Capaian Kinerja 32
D. Realisasi Anggaran 38
BAB IV PENUTUP 41
Lampiran - Lampiran .....

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Pegawai BKD Prov. Kaltim Berdasarkan Jabatan, Jenis Kelamin, Golongan, dan Pendidikan Tahun 2018;
Tabel 1.2 : Rekapitulasi PNS BKD Prov. Kaltim Berdasarkan Pendidikan Tahun 2018;
Tabel 1.3 : Isu-Isu Strategis BKD Prov. Kaltim
Tabel 1.4 : Analisis SWOT
Tabel 1.5 : Sarana dan Prasarana Kantor BKD Prov. Kaltim Tahun 2018
Tabel 2.1 : Matriks Hubungan antara Tujuan, Sasaran dan Target Kinerja Sasaran BKD Prov. Kaltim
Tabel 2.2 : Matriks Program dan Kegiatan untuk mencapai Tujuan/Sasaran BKD Prov. Kaltim
Tabel 2.3 : Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Prov. Kaltim
Tabel 2.4 : Perjanjian Kinerja BKD Prov. Kaltim Tahun 2018
Tabel 2.5 : Target Belanja BKD Prov. Kaltim Tahun 2018
Tabel 2.6 : Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis BKD Prov. Kaltim Tahun 2018
Tabel 3.1 : Gambaran Umum Implementasi Hasil Evaluasi SAKIP
Tabel 3.2 : Hasil Evaluasi Implementasi Sistem AKIP BKD Prov. Kaltim
Tabel 3.3 : Tindaklanjut atas hasil Evaluasi Inspektorat Prov. Kaltim Terhadap Laporan Hasil Evaluasi Sistem AKIP BKD Prov. Kaltim
Tabel 3.4 : Pengukuran Capaian Kinerja BKD Prov. Kaltim Tahun Anggaran 2018
Tabel 3.5 : Perbandingan antar Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018
Tabel 3.6 : Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja per Tahun
Tabel 3.7 : Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2018 dengan Renstra
Tabel 3.8 : Hasil Perbandingan Output dan Input dengan Standar Efisien BKD Prov. Kaltim Tahun 2018
Tabel 3.9 : Efisiensi Penggunaan Anggaran Program/Kegiatan BKD Prov. Kaltim
Tabel 3.10 : Realisasi Anggaran sesuai dengan Perjanjian Kinerja
Tabel 3.11 : Realisasi Anggaran Per Program dan Kegiatan

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Perjanjian Kinerja Tahun 2019

Lampiran 2 : Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Bulanan

Lampiran 3 : Monitoring Pencapaian Target Per Triwulan

Lampiran 4 : Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Prov. Kaltim Perubahan

BAB I
PENDAHULUAN

A. Dasar Pembentukan Organisasi

Dasar hukum pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sebagaimana tertuang dalam pasal 6 (4) yang berbunyi "Badan Kepegawaian Daerah Tipe A melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian".

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu Perangkat Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur yang bertugas membantu Gubernur Kalimantan Timur dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Salah satu *outcome* yang hendak dicapai BKD Prov. Kaltim adalah sumber daya aparatur yang profesional sebagai implementasi dari *good governance*. *Outcome* tersebut mewujudkan melalui pembaharuan manajemen kepegawaian. BKD Prov Kaltim dalam mewujudkan hal tersebut melalui *core business*-nya : "menata kepegawaian yang dilakukan secara profesional".

BKD Prov. Kaltim akan sepenuhnya menjalankan peran strategisnya menjadi katalisator pembaharuan manajemen kepegawaian melalui penataan pegawai yang profesional menuju sumber daya aparatur yang profesional.

Dengan dikembangkan dan diterapkannya sistem AKIP di BKD Prov. Kaltim maka akuntabilitas kinerja di sektor sumber daya manusia aparatur di daerah dapat ditingkatkan. Pencapaian kinerja sektor kepegawaian dapat dikomunikasikan kepada para *stakeholders* sebagai bentuk pertanggung-jawaban atas amanat yang mereka berikan. Pertanggung-jawaban kinerja ini mendukung tercapainya pemerintahan yang profesional. Kemudian informasi kinerja yang ada dapat dimanfaatkan oleh instansi Pemerintah Daerah Prov. Kaltim sebagai perbaikan kinerja.

Dasar hukum mengenai keberadaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tersebut adalah :

1. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
2. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
3. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 79 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

B. Tugas dan Fungsi

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 79 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, mempunyai tugas pokok, yaitu : "Melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi".

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur menyelenggarakan fungsi :

a. Perumusan Kebijakan Bidang Kepegawaian Daerah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
b. Pemberian dukungan atas Perencanaan, Pembinaan, dan Pengendalian Kebijakan Bidang Kepegawaian Daerah;
c. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Mutasi Pegawai;
d. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Pengembangan;
e. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Pembinaan;
f. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, Koordinasi dan Pengendalian Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian;
g. Penyelenggaraan Urusan Kesekretariatan;
h. Pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Daerah;
i. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Adapun rincian/penjabaran Tugas pokok dan fungsi masing-masing unit dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur antara lain :

a. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur mempunyai tugas pokok sebagai berikut :
    - Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
    - Pemberian dukungan atas perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang kepegawaian daerah;
    - Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis dibidang mutasi;

- Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis dibidang pengembangan;
- Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis dibidang pembinaan;
- Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis dibidang dokumentasi dan informasi;
- Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- Pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Daerah;
- Pembinaan jabatan fungsional; dan
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan koordinasi dalam perumusan kebijakan, perencanaan program, administrasi umum, kehumasan, kepegawaian, ketatalaksanaan, administrasi keuangan, pengelolaan aset, monitoring, evaluasi dan pelaporan program.

Sekretariat terdiri dari :

- Sub Bagian Perencanaan dan Program mempunyai tugas melakukan koordinasi dan pengumpulan bahan perumusan kebijakan dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan dinas;
- Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi pengelolaan administrasi keuangan, pembendaharaan, verifikasi, akuntansi keuangan, pengelolaan aset dan pelaporan;
- Sub Bagian Umum mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, ketatalaksanaan, pemeliharaan, hukum, kehumasan, pengaduan masyarakat dan pelaporan;

c. Bidang Mutasi mempunyai tugas :

- Penyiapan rumusan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi bidang mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai;
- Penyiapan rumusan, kebijakan ,koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi bidang mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai;
- Penyiapan rumusan kebijakan rencana mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai tingkat provinsi;
- Penyiapan rumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian bidang mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai di wilayan Provinsi;

- Penyiapan rumusan kebijakan, pembniaan, pengendalian dan pengawasan bidang mutasi, pengadan pegawai dan kepangkatan pegawai di wilayan provinsi;
- Pemberian pertimbangan teknis bidang mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai di wilayah provinsi;
- Penyiapan rumusan kebijakan terkait rencana dan bimbingan teknis penyusunan dan penetapan rencana kerja bidang mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai di wilayah Provinsi; dan
- Penyiapan rumusan kebiajakan, pengawasan dan pengendalian pengembangan bidang mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai di Provinsi;

Bidang Mutasi terdiri dari :

- Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai mempunyai tugas :
  1. Menyusun formasi dan bazzeting;
  2. Menyusun analisis kebutuhan pegawai;
  3. Menyusun anjab dan ABK;
  4. Melaksanakan seleksi dan rekrutmen ASN;
  5. Pengangkatan CPNS dan PNS 100%;
  6. Melaksanakan proses faktia integritas CPNS dan PPPK; dan
  7. Melaksanakan sumpah dan janji PNS;
- Sub Bidang Mutasi Umum mempunyai tugas :
  1. Melaksanakan proses mutasi keluar masuk;
  2. Melaksanakan retribusi pegawai;
  3. Melaksanakan proses pemberhentian ASN (APS, BUP, Pensiun Janda, Pensiun Duda dan Pensiun Anak, Meninggal Dunia); dan
  4. Menatausahakan pelaksanaan Mutasi Umum.
- Sub Bidang Kepangkatan Pegawai mempunyai tugas :
  1. Melaksanakan proses peninjauan masa kerja;
  2. Memproses usul kenaikan pangkat;
  3. Melaksanakan proses kenaikan gaji berkala (KGB);
  4. Melaksanakan ujian dinas; dan
  5. Melaksanakan ujian penyesuaian ijazah.

d. Bidang Pengembangan mempunyai tugas :

- Melaksanakan Perencanaan dan Pengembangan Karier PNS;
- Melaksanakan Kerjasama dan Pengembangan Karier Pejabat Fungsional;
- Melaksanakan Perencanaan dan Peningkatan Kualitas Pegawai;

Bidang Pengembangan terdiri dari :

- Sub Bidang Peningkatan Kualitas Pegawai mempunyai tugas :
  1. Menyiapkan bahan dalam pelaksanaan pembinaan peningkatan kualitas pegawai di wilayan Provinsi;
  2. Menyiapkan rumusan kebiajakan, pembinaan, pengendalian bidang peningkatan kualitas pegawai di wilayan Provinsi;
  3. Menyiapkan rumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian bidang peningkatan kualitas pegawai di wilayan Provinsi;
  4. Menyiapkan rumusan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi peningkatan kualitas pegawai; dan
  5. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan peningkatan kualitas pegawai.
- Sub Bidang Pengembangan Karier Pegawai mempunyai tugas :
  1. Menyiapkan bahan dalam pelaksanaan pembinaan peningkatan pengembangan karier pegawai di wilayah Provinsi;
  2. Menyiapkan rumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian bidang peningkatan pengembangan karier pegawai di wilayah Provinsi;
  3. Menyiapkan rumusan kebijakan, pembinaan pengendalian bidang pengembangan karier pegawai di wilayah Provinsi;
  4. Menyiapkan rumusan kebijakan, koordinasi, bimbinan teknis dan evaluasi pengembangan karier pegawai; dan
  5. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan karier pegawai.
- Sub Bidang Pengembangan Jabatan Fungsional mempunyai tugas :
  1. Perencanaan diklat fungsional;
  2. Memfasilitasi usulan alih status dalam jabatan fungsional;
  3. Melaksanakan pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan fungsional; dan
  4. Melaksanakan analisis kebutuhan jabatan fungsional.

e. Bidang Pembinaan Pegawai mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, memberikan pelayanan administrasi dan regulasi pelaksnaaan pada kegiatan pembinaan pegawai.

Bidang Pembinaan terdiri dari :

- Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai mempunyai tugas :
  1. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi pembinaan kepegawaian di wilayah Provinsi;
  2. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam penerapan kedudukan hukum dan pegawai di wilayah Provinsi;

3. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam pelaksanaan penerapan kedudukan hukum pegawai di wilayah Provinsi;
4. Menyusun standar, kriteria, pedoman, prosedur, petunjuk teknis terkait penerapan kedudukan hukum pegawai.

- Sub Bidang Kinerja dan Penghargaan Pegawai mempunyai tugas :
  1. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi pembinaan kepegawaian di wilayah Provinsi;
  2. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam penerapan kriteria dan penghargaan pegawai di wilayah Provinsi;
  3. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam pelaksanaan penerapan kriteria dan penghargaan pegawai dalam wilayah Provinsi;
  4. Menyusun standar, kriteria, pedoman, prosedur, petunjuk teknis terkait penerapan kriteria dan penghargaan pegawai.

f. Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, memberikan pelayanan administrasi dan regulasi pelaksanaan pada kegiatan dokumentasi dan informasi.

Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas :

- Menyiapkan bahan dalam penyuluhan, pendidikan, pelatihan, penguatan kelembagaan kepegawaian;
- Menyiapkan bahan dalam penyusunan program dan materi penyluhan di bidang dokumentasi dan pengolahan data pegawai dalam Provinsi;
- Menyiapkan bahan dalam bimbingan teknis dan evaluasi pelaksanaan penyuluhan di bidang dokumentasi dan pengolahan data pegawai dalam Provinsi; dan
- Monitoring dan evaluasi pelaksanaan dokumentasi dan pengolahan data pegawai dalam Provinsi.

Bidang Dokumentasi dan Informasi terdiri dari :

- Sub Bidang Informasi Kepegawaian mempunyai tugas :
  1. Menyiapkan bahan dalam penyuluhan, pendidikan, pelatihan, penguatan kelembagaan informasi pegawai;
  2. Menyiapkan bahan dalam penyusunan program dan materi penyuluhan di bidang informasi pegawai dalam Provinsi;
  3. Menyiapkan bahan dalam bimbingan teknis dan evaluasi pelaksanaan penyluhan di bidang informasi pegawai dalam Provinsi; dan

4. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan penyuluhan informasi pegawai dalam Provinsi.

- Sub Bidang Dokumentasi dan Pengolahan Data Pegawai mempunyai tugas :
  1. Menyiapkan bahan dalam penyuluhan, pendidikan, pelatihan, penguatan kelembagaan kepegawaian;
  2. Menyiapkan bahan dalam penyusunan program dan meteri penyuluhan dibidang dokumentasi dan pengolahan data pegawai dalam Provinsi;
  3. Menyiapkan bahan dalam bimbingan teknis dan evaluasi pelaksanaan penyuluhan dibidang dokumentasi dan pengolahan data pegawai dalam provinsi;
  4. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan dokumentasi dan pengolahan data pegawai dalam Provinsi.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan dibidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi.

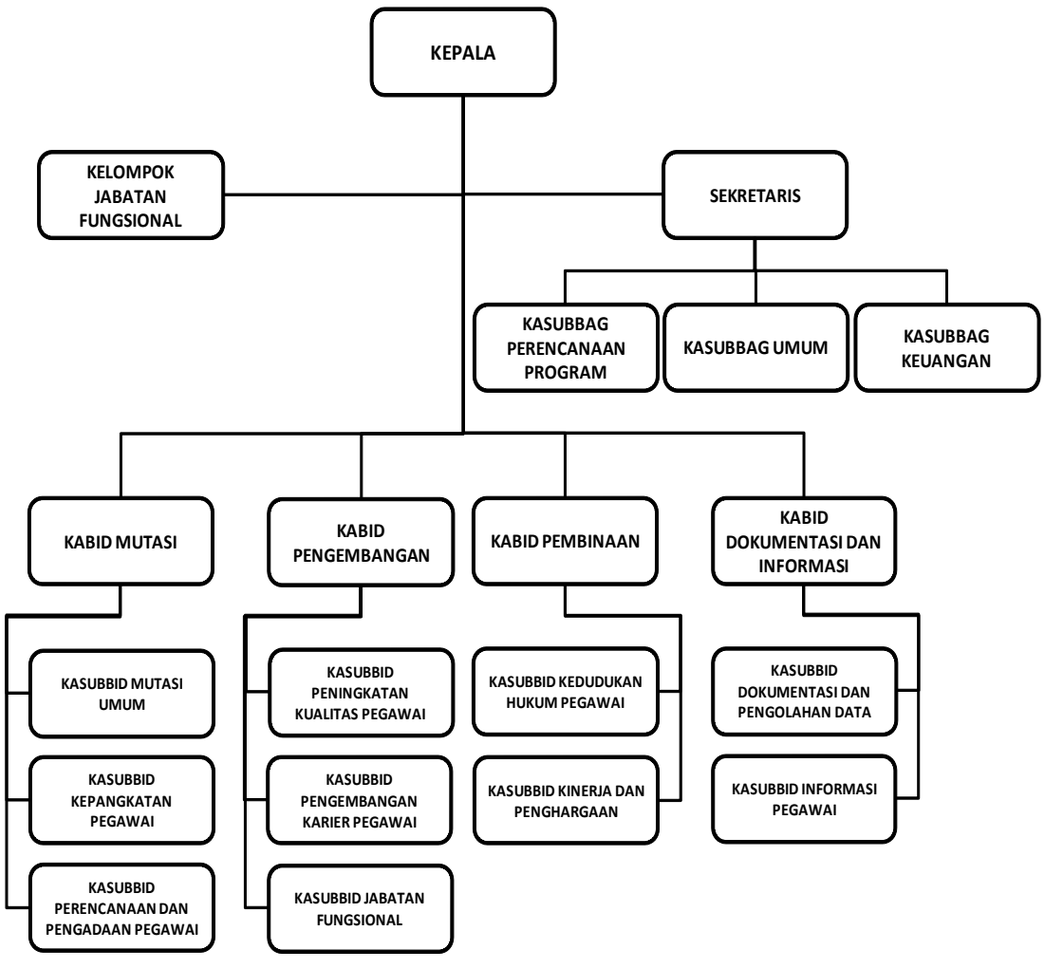
C. Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur mempunyai struktur organisasi berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 79 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Struktur Organisasi dan tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur terdiri dari :

1) Kepala BKD Prov. Kaltim
2) Sekretariat terdiri dari :
   a. Subbag. Perencanaan Program
   b. Subbag. Keuangan
   c. Subbag. Umum
3) Bidang Mutasi
   a. Sub. Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai
   b. Sub. Bidang Mutasi Umum
   c. Sub. Bidang Kepangkatan Pegawai
4) Bidang Pengembangan
   a. Sub. Bidang Peningkatan Kualitas Pegawai
   b. Sub. Bidang Pengembangan Karier Pegawai
   c. Sub. Bidang Jabatan Fungsional

5) Bidang Pembinaan
   a. Sub. Bidang Kedudukan Hukum Pegawai
   b. Sub. Bidang Kinerja dan Penghargaan Pegawai
6) Bidang Dokumentasi dan Informasi Pegawai
   a. Sub. Bidang Dokumentasi dan Pengolahan Data Pegawai
   b. Sub. Bidang Informasi Kepegawaian
7) Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 1.1
Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur



Sumber Data : Struktur Organisasi BKD Prov. Kaltim Tahun 2018

D. Sumber Daya Manusia

Dalam rangka menjalankan kegiatan organisasi, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Per 31 Desember 2018 mempunyai personil sebanyak 78 orang terdiri dari 18 pejabat struktural, 13 orang pejabat fungsional, 29 orang pejabat pelaksana, dan 18 orang tenaga kontrak.

Komposisi jabatan dalam struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur per 31 Desember 2018 antara lain : 1 Jabatan Pimpinan

Tinggi Pratama; 5 Jabatan Administrator (terdiri dari 1 Sekretaris dan 4 Kepala bidang), serta 13 Jabatan Pengawas (terdiri dari 3 kasubbag dan 10 kasubbid).

Adapun rekapituasi pegawai BKD Prov. Kaltim per Desember 2018 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pegawai BKD Prov. Kaltim
Berdasarkan Jabatan, Jenis Kelamin, Golongan, dan Pendidikan Tahun 2018

Jabatan	Jenis Kelamin		Golongan				Pendidikan					
	Laki-Laki	Perem puan	IV	III	II	I	Pasca Sarjana	Sarjana	Diploma	SLTA	SLTP	SD
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
JPT Pratama		1	1				1					
Administrator	1	3	4				4					
Pengawas	6	7	3	10			5	8				
Fungsional	4	9		10	3		1	6	5	1		
Pelaksana	16	13	2	23	4			11	15	3		
Tenaga Kontrak	14	4						6	1	9	1	1
PNS	27	33										
PNS + Tenaga Kontrak	41	37										
Jumlah	**78**		**10**	**43**	**7**	**0**	**11**	**31**	**21**	**13**	**1**	**1**

Sumber data : BKD Prov. Kaltim per Desember 2018

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam menjalankan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan terutama dalam menciptakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai *Center of Knowledge* dan *Learning Organization*. Komposisi jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan latar belakang pendidikan sarjana dan diploma lebih besar dibandingkan dengan yang bukan, secara signifikan diharapkan mampu memberikan andil yang cukup besar.

Tabel 1.2
Rekapitulasi PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur
Berdasarkan Pendidikan Tahun 2018

No	Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	Pasca Sarjana	11	1. Ilmu Adm. Negara = 2 2. Ilmu Adm. Publik = 2 3. Adm. Pemerintahan Daerah = 2 4. Ekonomi Umum = 1 5. Ekonomi Keuangan = 1 **6.** Manajemen = 3
2	Sarjana	25	1. Hukum Perdata = 1 2. Ilmu Jurnalistik = 1

No	Pendidikan	Jumlah	Keterangan
			3. Ilmu Sosial = 2 4. Psikologi Umum = 1 5. Ekonomi Keuangan = 1 6. Ekonomi Manajemen = 5 7. Ekonomi Umum = 1 8. Ekonomi Akuntansi = 2 9. Ilmu Adm. Negara = 5 10. Teknik Informatika = 2 11. Ilmu Komputer = 2 12. Sistem Informasi = 1 13. Manajemen Pembangunan = 1
3	Diploma	20	1. Politik Pemerintahan = 9 2. Ilmu Adm. Negara = 2 3. Teknik Informasi = 1 4. Teknologi Informasi = 1 5. Bahasa Inggris = 1 6. Komputer = 1 7. Manajemen Pemerintahan = 5
4	SLTA	4	
	JUMLAH	60	

Sumber Data : BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018

Secara umum keberhasilan melaksanakan program dan kegiatan dalam mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran aktif dari SMD Aparatur dilingkungan BKD Prov. Kaltim yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM Aparatur yang terampil, ahli, memiliki kemampuan dan kompeten serta berdayaguna.

E. Aspek Strategis Organisasi

Kebutuhan akan pelayanan publik di Kalimantan Timur merupakan gambaran keinginan masyarakat terhadap kualitas kinerja birokrasi pemerintah yang memiliki implikasi luas pada aspek kehidupan bermasyarakat. Perbaikan kinerja pelayanan dibidang kepegawaian yang berkelanjutan akan mendorong terciptanya ikim kondusif bagi kegiatan penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur yang pada gilirannya akan memberikan kesejahteraan kepada Aparatur Sipil Negara.

Badan Kepegawaian Daerah dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah tahun 1999. Badan inilah yang berperan mengurus administrasi kepegawaian pada Pemerintah Daerah, baik Kabupaten/Kota maupun Pemerintah Provinsi.

Sesuai tugas dan fungsinya, secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada antara lain :

1. Pelayanan proses administrasi penetapan kenaikan pangkat PNS;
2. Pelayanan Mutasi Pindah PNS;
3. Pelayanan pemberian cuti PNS;
4. Pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji PNS;
5. Pelayanan pemberian pensiun PNS dan pensiun janda/duda PNS;
6. Pelayanan penugasan PNS mengikuti pendidikan dan pelatihan;
7. Pelayanan data dan informasi PNS;
8. Pelayanan penerbitan kartu pegawai;
9. Pelayanan penerbitan kartu istri/suami PNS;
10. Fasilitasi pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentin PNS;
11. Pelayanan konsultasi, penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian;
12. Bimbingan kepegawaian;
13. Pelayanan administrasi lainnya dibidang kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Gubernur Kalimantan Timur didalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya dibidang kepegawaian, BKD Prov. Kaltim selalu berupaya untuk melaksanakan manajemen pengembangan SDM Aparatur secara strategis agar selalu tersedia SDM Aparatur unggulan yang selaras dengan dinamika perubahan misi Aparatur Sipil Negara maupun visi dan misi Gubernur yang tersurat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kalimantan Timur.

Prioritas yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah Misi keempat yaitu "Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Transparan dan Berorientasi pada Pelayanan Publik" yang bertujuan pada terwujudnya tata kelola Pemerintahan yang Baik, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur mendukung keseluruhan Misi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dalam upaya peningkatan kualitas SDM Aparatur.

Berkaitan dengan pencapaian Misi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2013-2018, sasaran tujuan BKD Prov. Kaltim pada tahun 2013-2018 difokuskan pada 3 (tiga) aspek, yaitu :

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur Kalimantan Timur yang Kompeten, Berdaya Saing, Profesional, dan Berintegritas Tinggi;

2. Mewujudkan BKD Prov. Kaltim sebagai pusat informasi kepegawaian dilingkup Pemprov. Kaltim;
3. Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima.

Berdasarkan pada Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Kalimantan Timur 2013-2018, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan melakukan berbagai upaya untuk mendukung pelaksanaan visi misi tersebut sebagai bentuk tanggungjawab mendukung pencapaian visi dan pelaksanaan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Provinsi Kalimantan Timur.

F. Permasalahan Utama (Isu Strategis)

Isu-isu strategis di bidang kepegawaian hingga saat ini adalah sebagian besar pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut aparatur sipil negara (ASN) masih banyak yang membutuhkan peningkatan kompetensi baik teknis maupun manajerial dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya terutama terkait dengan pelayanan publik.

Secara umum isu-isu strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut ;

Tabel 1.3
Isu-Isu Strategis BKD Prov. Kaltim

Isu strategis yang dihadapi BKD		
Kalimat (-) **"Masih....**	**Kalimat (0)**	**Kalimat (+)** **"Perlunya....**
1. Lemahnya tatakelola /manajemen kepegawaian 2. Belum tetapnya Standar pelayanan kepegawaian 3. Kurangnya Akuntabilitas pengelolaan kepegawaian 4. Lemahnya Pengawasan pengelolaan kepegawaian 5. Kurangnya Kualitas sumber daya aparatur 6. Kurangnya Kinerja aparatur 7. Lemahnya Kapasitas kelembagaan pengelola kepegawaian 8. Kurangnya Kebijakan dan sistem pengelolaan kepegawaian 9. Lemahnya Kapasitas	1. Kualitas Tatakelola/ manajemen kepegawaian 2. Kualitas Standar pelayanan kepegawaian 3. Kualitas Akuntabilitas pengelolaan kepegawaian 4. Kapasitas Pengawasan pengelolaan kepegawaian 5. Kualitas sumber daya aparatur 6. Kualitas Kinerja aparatur 7. Kapasitas kelembagaan pengelola kepegawaian 8. Kapasitas Kebijakan dan sistem pengelolaan kepegawaian 9. Kapasitas manajemen internal BKD 10. Kapasitas sumber daya	1. Peningkatan Tatakelola /manajemen kepegawaian 2. Peningkatan Standar pelayanan kepegawaian 3. Peningkatan Akuntabilitas pengelolaan kepegawaian 4. Peningkatan Pengawasan pengelolaan kepegawaian 5. Peningkatan Kualitas sumber daya aparatur 6. Peningkatan Kinerja aparatur 7. Peningkatan Kapasitas kelembagaan pengelola

Isu strategis yang dihadapi BKD		
Kalimat (-) **"Masih....**	**Kalimat (0)**	**Kalimat (+)** **"Perlunya....**
manajemen internal BKD 10. Lemahnya Kapasitas sumber daya manusia BKD 11. Kurangnya Pengelolaan kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa.	manusia BKD 11. Kapasitas Pengelolaan kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa.	kepegawaian 8. Peningkatan Kebijakan dan sistem pengelolaan kepegawaian 9. Peningkatan Kapasitas manajemen internal BKD 10. Peningkatan Kapasitas sumber daya manusia BKD 11. Peningkatan Pengelolaan kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa.

Isu strategis yang dihadapi oleh BKD Prov. Kaltim pada masing-masing Bidang adalah sebagai berikut:

1. Isu strategis Dalam Perumusan Kebijakan Kepegawaian Daerah
   a. Standar pelayanan kepegawaian
2. Isu strategis Dalam Pemberian dukungan terhadap Kebijakan Kepegawaian Daerah
3. Isu Strategis bidang Mutasi Pegawai :
   a. Perencanaan Mutasi Umum Pegawai yang tepat guna dan Konsisten dalam pelaksanaannya.
   b. Penyusunan perencanaan Pengadaan Pegawai yang berkualitas dan komprehensif.
4. Isu Strategis bidang Pengembangan Pegawai :
   a. Kemampuan peran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam penyusunan perencanaan dan perumusan kebijakan pengembangan karir Pegawai dan Peningkatan kualitas pegawai didukung oleh aparatur yang handal dan sarana prasarana berdasarkan prinsip-prinsip good governance.
   b. Optimalisasi Pengendalian dan evaluasi dalam perencanaan dan pelaksanaan pengembangan karir Pegawai dan Peningkatan kualitas pegawai.
   c. Dapat menciptakan Tenaga Kepamongan yang profesional
   d. Kemampuan mewujudkan Penataan dan Penempatan PNS dalam Jabatan Struktural/Fungsional secara Profesional sesuai Kompetensi.
5. Isu Strategis bidang Pembinaan Pegawai

a. Penguatan kerjasama lembaga baik horizontal maupun vertikal.
b. Pemantapan sosialisasi, Workshop dan Bimtek guna meningkatkan mutu Pegawai secara Profesional sesuai dengan kompetensi.
c. Mampu mewujudkan Pelayanan Kesejahteraan kepada PNS di lingkungan Pemprov. Kaltim.
d. Kemampuan untuk meningkatkan Disiplin PNS di Lingkungan Pemprov. Kaltim.

6. Isu Strategis bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian
   a. Pemantapan pengeloalaan data dan informasi kepegawaian yang akurat dalam menunjang pembangunan E-Personal Sistem Kepegawaian dan Tata Naskah Kepegawaian
   b. Kajian pembangunan E-Personal Sistem Kepegawaiandan Pengelolaan Tata Naskah berbasis E-File Sistem untuk peningkatan mutu, kualitas dan akuntabilitas dalam perencanaan.
7. Isu Strategis Kesekretariatan BKD

Dalam menghadapi isu-isu strategis tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur menyusun pilihan strategi yang mengacu pada faktor kekuatan dan kelemahan internal serta faktor peluang dan ancaman eksternal.

Faktor – faktor tersebut dianalisis dengan menggunakan pendekatan SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, threats*), yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.4
Analisis SWOT

Kekuatan	Kelemahan
1. Struktur Organisasi sesuai dengan Peraturan Gubernur Kaltim Nomor : 79 tahun 2016 ; 2. Ketersediaan jumlah personil dan kapasitas kemampuan yang cukup memadai ; 3. Fasilitas yang dimiliki ; 4. Kerjasama yang solid dengan *stakeholders* yang sudah semakin meningkat.	1. Distribusi sumber daya manusia belum sesuai kompetensi pada masing-masing bidang ; 2. Masih belum sesuainya pengisian jabatan fungsional; 3. Belum dimanfaatkannya secara optimal hasil-hasil kajian strategis pembangunan dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia ; 4. Rendahnya ketersediaan data dan informasi pembangunan yang akurat dan terkini ; 5. Belum primanya pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur kepada *stakeholders* dan masyarakat.
Peluang	**Ancaman/Tantangan**
1. Tingginya kepercayaan Gubernur terhadap keberadaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timurtidak saja dalam merencanakan tetapi juga mengkoordinasikan pembangunan ;	1. Belum efektifnya pelaksanaan sistem dan mekanisme koordinasi perencanaan dan sistem penganggaran; 2. Belum efektifnya koordinasi antara perencanaan, pengendalian, dan

2. Pesatnya perkembangan teknologi informasi ; 3. Tersedianya inovasi teknologi yang memadai ; 4. Adanya kerjasama regional se Kalimantan Timur yang sudah terjalin untuk keterpaduan perencanaan pembangunan ke tingkat Nasional; 5. Tersedianya Peraturan yang mendukung kegiatan perencanaan dan evaluasi.	evaluasi pembangunan ; 3. Adanya ego SKPD dan pemangku kebijakan yang menyebabkan rendahnya konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan pembangunan;

Dari hasil analisis SWOT kemudian disusun strategi perencanaan, koordinasi, pengendalian dan evaluasi, serta pengkajian strategis pembangunan dalam lima tahun ke depan (2013 - 2018) sebagai berikut :

a. Memaksimalkan fasilitas yang ada secara optimal dan meningkatkan sumber daya aparatur secara profesional dengan prinsip good governance (SO).

   Strategi ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

   1. Melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan Struktur Organisasi sesuai dengan Peraturan Gubernur Kaltim Nomor : 79 tahun 2016 ;
   2. Memanfaatkan dan mengoptimalkan ketersediaan jumlah personil dan kapasitas kemampuan yang ada;
   3. Cakupan tuposi yang luas antara bidang dan fungsi yang ditangani dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi ;
   4. Memanfaatkan fasilitas yang dimiliki;
   5. Melaksanakan kegiatan dengan ketrersediaan anggaran yang dikelola secara efektif dan efisien.

b. Mengembangkan sistem perencanaan dan penganggaran yang handal, operasional, fokus, berkelanjutan dan tuntas, partisipatif dan akuntabel (ST), dijabarkan sebagai berikut :

   1. Dokumen perencanaan dan kajian stratejik pembangunan yang telah dihasilkan dan dimanfaatkan;
   2. Meningkatkan Keterpaduan/interaksi dengan Pemangku Kepentingan dan menjamin konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.
   3. Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan yang dihasilkan sesuai dengan potensi sumber daya alam si Kalimantan Timur;
   4. Meningkatkan sistem penganggaran secara efektif, efesien, partisipatif dan transparan berbasis Teknologi.

c. Meningkatkan sosialisasi produk-produk perencanaan dan kajian strategis pembangunan serta keterlibatan *stakeholders* dan masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan (WO) :

1. Memanfaatkan secara optimal hasil-hasil kajian strategis pembangunan dalam perencanaan pembangunan ;
2. Mengisi jabatan fungsional Tenaga Perencanaan guna peningkatan kualitas dan peran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
3. Mengoptimalkan pengelolaan data statistik dan informasi pembangunan yang akurat dan terkini ;
4. Mewujudkan pelayanan prima kepada pemangku kepentingan dan masyarakat ;
5. Menjaga kepercayaan Gubernur terhadap keberadaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tidak saja dalam merencanakan tetapi juga mengoordinasikan pembangunan.

d. Meningkatkan pengelolaan data statistik serta memperkuat koordinasi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengendalian serta evaluasi pembangunan (WT) :
   1. Melakukan konsolidasi dan penyesuaian mandat perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengendalian serta evaluasi pembangunan ;
   2. Meningkatkan kuantitas basis statistik dan kajian pembangunan ;
   3. Menjaga konsistensi dari perencanaan sampai pelaksnaan pembangunan.

G. Sarana dan Prasarana Kerja

Sebagaimana Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan tantangan kedepan bagi pemerintah Provinsi Kalimantan Timur secara bertahap telah menyiapkan sarana dan prasarana terutama sarana dan prasarana fisik gedung kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur serta sarana penunjang lainnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.5
Sarana dan Prasarana Kantor BKD Prov. Kaltim
Tahun 2018

No	Uraian	Banyaknya	Satuan
1	Tanah Kantor BKD Jl. M. Yamin	2.880	m^2
2	Tanah Assessment Center Jl. Kartini	2.513	m^2
3	Bangunan Gedung BKD Jln. M. Yamin	4.231	m^2
4	Bangunan Gedung Assessment Center	1.848	m^2

No	Uraian	Banyaknya	Satuan
5	Jumlah Lantai Gedung BKD	5	Lantai
6	Jumlah Lantai Gedung Assessment Center	3	Lantai
7	Lantai 1 Gedung BKD M.Yamin terdiri dari :		
	• Parkir	1	Area/Halaman
	• Ruang Kerja Bidang Dokinfo	1	Ruang
	• Toilet Lantai 1	2	Ruang
	• Ruang Pengairan	1	Ruang
	• Ruang Genset	1	Ruang
8	Lantai 2 Gedung BKD M.Yamin terdiri dari :		
	• Ruang Rapat	2	Ruang
	• Ruang Kerja Sekretariat	2	Ruang
	• Ruang Kerja Kepala BKD	1	Ruang
	• Ruang Tata Naskah	1	Ruang
	• Ruang Perpustakaan	1	Ruang
	• Ruang PABX	2	Ruang
	• Ruang Pantry	1	Ruang
	• Ruang Kontrol	1	Ruang
	• Musholla	1	Ruang
	• Toilet Lantai 2	2	Ruang
9	Lantai 3 Gedung BKD M.Yamin terdiri dari :		
	• Ruang Rapat	1	Ruang
	• Ruang Kerja Bidang Pengembangan	1	Ruang
	• Ruang Kerja Bidang Mutasi	1	Ruang
	• Ruang Pantry	1	Ruang
	• Toilet Lantai 3	2	Ruang
10	Lantai 4 Gedung BKD M.Yamin terdiri dari :		
	• Ruang Kerja Bidang Dokinfo	2	Ruang
	• Ruang Kerja Bidang Pembinaan	9	Ruang
	• Ruang Kerja JFT	1	Ruang
	• Ruang Pantry	1	Ruang
	• Toilet Lantai 4		
11	Lantai 5 Gedung BKD M.Yamin terdiri dari :		
	• Ruang Makan	1	Ruang
	• Kantin	1	Ruang
	• Roof Top	1	Ruang
12	Lantai 1 Assessment Center terdiri dari :		
	• Ruang CAT	3	Ruang
	• Ruang Data/Monitor	1	Ruang
	• Ruang Sekretariat	1	Ruang
	• Ruang Perlengkapan	1	Ruang
	• Toilet Lantai 1	2	Ruang
13	Lantai 2 Assessment Center terdiri dari :		
	• Asrama Peserta Tes	18	Ruang
14	Lantai 3 Assessment Center terdiri dari :		
	• Ruang Monitor	1	Ruang
	• Ruang Simulasi Individu	5	Ruang
	• Ruang FGD	2	Ruang

No	Uraian	Banyaknya	Satuan
	• Musholla	1	Ruang
	• Ruang Makan	1	Ruang
	• Dapur	1	Ruang
	• Toilet Lantai 3	2	Ruang
15	Genset	2	unit
16	Alat Bengkel dan Alat Ukur	15	Unit
17	Alat Pertanian	21	Unit
18	Alat Angkutan a. Kendaraan Roda 4 b. Kendaraan Roda 2	 8 4	 unit unit
19	Peralatan Kantor dan rumah tangga	1.412	unit
20	Alat Studio dan Alat Komunikasi	121	unit
21	Alat Keamanan	65	unit
22	Komputer PC	84	unit
23	Laptop/Note Book	59	unit
24	Printer	59	unit
25	Alat Laboraturium	36	unit
26	Alat Kedokteran	8	unit
27	Buku Perpustakaan	213	buku

Sumber Data : Inventaris BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018
Per 31 Desember 2018

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Strategis

Penetapan Visi dan Misi sebagai bagian dari perencanaan strategis, merupakan suatu langkah penting dalam perjalanan suatu organisasi. Visi tidak hanya penting pada waktu mulai berkarya, tetapi juga pada kehidupan organisasi itu selanjutnya. Didalam konteks kehidupan bernegara, visi memainkan peran yang menentukan dalam dinamika perubahan lingkungan sehingga pemerintah pada umumnya dan instansi pemerintah pada khususnya dapat bergerak maju menuju masa depan yang lebih baik. Visi adalah cara pandang jauh kedepan kemana instansi pemerintah harus dibawa agar dapat *eksis*, *antisipatif* dan *inovatif*. Visi adalah gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan oleh instansi pemerintah tersebut.

Pencapaian rencana strategis, tujuan dan sasaran yang dijabarkan kedalam kebijakan-kebijakan dan program-program untuk mewujudkan terselenggaranya Pemerintahan yang baik *(Good Governance)* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sudah tentu mempunyai visi dan misi yang jelas sehingga dapat konsisten dan eksis dalam penjabaran tugasnya.

Adapun visi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tahun 2013 – 2018 adalah :

Terwujudnya Penyelenggaraan Sumber Daya Aparatur Kalimantan Timur Yang Profesional

Adapun makna yang terkandung dari visi tersebut di atas adalah aparatur yang memiliki latar belakang pendidikan, pelatihan dan atau pengalaman, menguasai serta menekuni bidang tugas dan pelayanan, melaksanakannya dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab untuk memberikan hasil dan manfaat positif bagi pihak-pihak yang harus dilayani.

Untuk mewujudkan Visi tersebut di atas, diperlukan tindakan nyata yang digambarkan dalam bentuk 3 (tiga) Misi sesuai dengan peran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur:

1. Menyelenggarakan Pengembangan dan Pembinaan SDM Aparatur;
2. Menyelenggarakan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah;

3. Menyelenggarakan Layanan Administrasi Kepegawaian

Implementasi dari pernyataan visi dan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun akan dijabarkan dalam tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dengan diformulasikannya tujuan strategis ini, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki.

Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk mengukur sejauh mana visi dan misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki sasaran, indikator kinerja, strategi, kebijakan dan program/kegiatan yang terukur.

Tabel 2.1
Matriks Hubungan antara Tujuan, Sasaran dan Target Kinerja Sasaran
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target Kinerja Sasaran		
						2016	2017	2018
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Mewujudkan SDM Aparatur yang Kompeten, Profesional, Kompetitif dan Disiplin	Persentase SDM Aparatur dalam meningkatkan kualitas kinerja	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/ kualifikasinya	%	96%	96%	96%
2.	Mewujudkan BKD Prov. Kaltim sebagai pusat informasi Kepegawaian dilingkup Pemprov. Kaltim	Persentase data kepegawaian yang terintegrasi dengan sistem kepegawaian	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase update data kepegawaian	%	100%	100%	100%
3	Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima	Skor nilai layanan kepegawaian	Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan pelayanan di bidang kepegawaian	skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	Skor	70	75	80

Ket: Terjadi perubahan IKU BKD Prov. Kaltim pada tahun 2016

Adapun rencana Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang telah disesuaikan dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai sebagai berikut :

Tabel 2.2
Matriks Program dan Kegiatan untuk mencapai Tujuan/Sasaran
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Program	Kegiatan
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Mewujudkan SDM Aparatur yang Kompeten, Profesional, Kompetitif dan Disiplin;	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/ kualifikasinya	%	Program Pendidikan Kedinasan	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme
					Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	➢ Pengembangan Karier Pegawai ➢ Pemetaan dan Pengukuran Kompetensi Pegawai ➢ Pengembangan Jabatan Fungsional ➢ Pemberian bantuan tugas belajar ➢ Evaluasi kinerja PNS ➢ Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
2.	Mewujudkan BKD Prov. Kaltim sebagai pusat informasi Kepegawaian dilingkup Pemprov. Kaltim;	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase Informasi Kepegawaian	%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1) Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah. 2) Pengolahan Dokumen Tata Naskah Kepegawaian
3.	Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima.	Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan pelayanan di bidang kepegawaian	skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	Skor	Program Penyusunan Dokumen Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan	Penyusunan Laporan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan

Sumber Data : Matriks Program Kegiatan BKD Prov. Kaltim

B. Indikator Kinerja Utama

Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu sasaran, program atau kegiatan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan Revisi Indikator Kinerja Utama pada tahun 2016 lalu. Dari hasil

revisi tersebut menghasilkan 3 (tiga) indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sebagai berikut :

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penjelasan (Formulasi Penghitungan)	Sumber Data	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kualitasi SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Jumlah Aparatur yang Memiliki Tupoksi sesuai dengan Kompetensi/ Kualifikasinya	Mengukur peningkatan jumlah pegawai yang menempati Jabatan sesuai dengan kompetensinya. ➢ Jumlah pegawai yang menempatai Jabatan sesuai dengan kompetensi / Jumlah ASN X 100%	Laporan Bidang Pengembangan	Bidang Pengembangan
			Mengukur pegawai yang telah mengikuti diklat teknis. ➢ Pegawai yang mengikuti diklat teknis / seluruh jumlah pegawai X 100%	Laporan Bidang Pengembangan	
			Mengukur pemenuhan kebutuhan pegawai baru dengan kualifikasi tertentu. ➢ Jumlah pengadaan CPNS dengan kualifikasi tertentu / Usulan formasi CPNS X 100%	Laporan Tahunan Bidang Mutasi	Bidang Mutasi
			Mengukur jumlah PNS yang disiplin dan tidak melanggar kode etik ➢ Jumlah pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai / Seluruh Jumlah Pegawai dilingkungan Pemprov. Kaltim X 100%	Laporan Bidang Pembinaan	Bidang Pembinaan
2	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase Informasi Kepegawaian	Mengukur jumlah data pegawai yang tepat dan akurat ➢ Jumlah record yang terupdating / Seluruh Jumlah Pegawai X 100%	Laporan Bidang Dinfo	Bidang Dokinfo
			Jumlah Aplikasi Kepegawaian ➢ Jumlah pengembangan aplikasi kepegawaian pada tahun berjalan	Laporan Bidang Dinfo	
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Skor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan Pelayanan	Hasil Survey Kepuasan Pelayanan dari penerima pelayanan ➢ Sesuai Kepmenpan No.25 Th.2004	Laporan Tahunan Hasil Survey Kepuasan Pelayanan	Sekretariat

Sumber Data : IKU BKD Prov. Kaltim Tahun 2016 - 2018

C. Perjanjian Kinerja

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel, Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur membuat Perjanjian Kinerja dengan para Stake Holder pada masing-masing Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Adapun Perjanjian Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, antara lain :

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja BKD Prov. Kaltim
Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan	%	96
2.	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase update data kepegawaian	%	100
3.	Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan Pelayanan	Skor nilai hasil survey Kepuasan Pelayanan	Skor	80

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.459.599.976,-	APBD
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	499.500.000,-	APBD
3.	Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah	520.000.024,-	APBD
4.	Program Penyusunan Dokumen Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan	73.100.000,-	APBD
5.	Program Pendidikan Kedinasan	55.000.000,-	APBD
6.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	6.379.000.000,-	APBD

Sumber Data : Perjanjian Kinerja BKD Prov. Kaltim Tahun 2018

1) Rencana Anggaran Tahun 2018

Pada tahun anggaran 2018, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur melaksanakan program dan kegiatan dengan anggaran murni sebesar Rp. 18.284.963.000,-. Melalui mekanisme perubahan APBD 2018 menjadi Rp. 22.984.963.000,- dengan rincian Belanja Tidak Langsung Rp. 9.498.763.000,- dan Belanja Langsung Rp. 13.486.200.000,-. Adapun realisasi anggaran sebesar Rp. 21.616.842.407,- (94,05%), dengan rincian untuk Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 8.592.241.336,- (90,46%), dan Belanja Langsung sebesar Rp. 13.024.601.071,41,- (96,58%).

2) Target Belanja BKD Prov. Kaltim

Adapun target belanja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tahun 2018 sebagai berikut :

Tabel 2.5
Target Belanja BKD Prov. Kaltim
Tahun 2018

No	Uraian	Tahun Anggaran 2018		
		Anggaran Belanja (Rp)	Realisasi Belanja (Rp)	%
1	2	3	4	5
1	Belanja Tidak Langsung	9.498.763.000	8.592.241.336	90,46
2	Belanja Langsung	13.486.200.000	13.024.601.071,41	96,58
Jumlah		22.984.963.000	21.616.842.407	94,05

Sumber Data : Anggaran BKD Prov. Kaltim Tahun 2018

3) Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Anggaran belanja langsung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018 yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran startegis adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6
Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis
BKD Prov. Kaltim Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Anggaran (Rp)	%	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya Kualitasi SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	6.778.375.000	50.26	Ditunjang melalui kegiatan : ➢ Pengembangan Karier Pegawai ➢ Pemetaan dan Pengukuran Kompetensi Pegawai ➢ Pengembangan Jabatan Fungsional ➢ Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas ➢ Evaluasi Kinerja PNS ➢ Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS ➢ Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme
2	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	324.000.000	2,40	Ditunjang melalui kegiatan : ➢ Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah ➢ Pengolahan Dokumen Tata Naskah Kepegawaian
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan di Bidang Kepegawaian	207.500.000	1,54	Ditunjang melalui kegiatan : ➢ Penyusunan Laporan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan

Sumber Data : BKD Prov. Kaltim Tahun 2018

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

A. Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP Tahun sebelumnya.

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang terkait dengan sasaran strategis serta peraturan perundang-undangan.

Sedangkan untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran dituangkan melaui gambaran umum implementasi hasil evaluasi SAKIP dalam bentuk nilai, maka skala penilaian pengukuran yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Gambaran Umum Implementasi Hasil Evaluasi SAKIP

No	Nilai Capaian	Predikat Penilaian	Keterangan
1	0 s/d 30	D	Sangat Kurang
2	>30 s/d 50	C	Kurang
3	>50 s/d 60	CC	Cukup
4	>60 s/d 70	B	Baik
5	>70 s/d 80	BB	Sangat baik
6	>80 s/d 90	A	Memuaskan
7	>90 s/d 100	AA	Sangat Memuaskan

1. Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Berikut adalah hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP pada BKD Prov. Kaltim sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Hasil Evaluasi Implementasi Sistem AKIP BKD Prov. Kaltim

No	Komponen Penilaian	Bobot (%)	Tahun 2016	Tahun 2017
1	Perencanaan Kinerja	30	24.12	25.22
2	Pengukuran Kinerja	25	17.81	18.44
3	Pelaporan Kinerja	15	10.97	10.97
4	Evaluasi Kinerja	10	5.04	6.27
5	Capaian Kinerja	20	12.88	14.58
	Nilai Hasil Evaluasi	**100**	**70.81**	**75.48**
	Predikat Penilaian		**"BB" (Sangat Baik)**	**"BB" (sangat baik)**

Sumber Data : Laporan Hasil Evaluasi SAKIPoleh Inspektorat Tahun 2018

2. Tindak lanjut atas hasil Evaluasi Inspektorat Provinsi terhadap Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP.

Evaluasi implementasi SAKIP pada BKD Prov. Kaltimmendapat rekomendasi terhadap kondisi BKD Prov. Kaltim untuk ditindaklanjuti dan segera melakukan rencana aksi dalam melaksanakan perbaikan dimasa yang akan datang. Adapun tindaklanjut atas hasil evaluasi SAKIP oleh Inspektorat sebagai berikut :

Tabel 3.3
Tindaklanjut atas hasil Evaluasi Inspektorat Prov. Kaltim
Terhadap Laporan Hasil Evaluasi Sistem AKIP BKD Prov. Kaltim

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Rencana Aksi
1	2	3	4
1	Perencanaan Kinerja Dalam Perencanaan kinerja untuk Impelementasi Perencanaan Kinerja Tahunan supaya rencana aksi dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasi kegiatan tidak hanya terbatas pelaporan atau dokumentasi semata namun diikuti ada tindakan nyata selanjutnya.	Didalam Perencanaan Kinerja Tahunan dimana didalamnya terdapat sasaran tahunan yang akan dicapai dengan menggunakan strategi/kebijakan yang disesuaikan pada masing-masing indikator dan diimplementasikan melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang ada pada BKD Prov. Kaltim. Dalam melaksanakan strategi pada masing-masing indikator, ditindaklanjuti melalui pelaksanaan tugas dan fungsi pada masing-masing bidang dan sekretariat melalui parameter pengukuran yang dapat dihandalkan dalam mencapai hasil yang diharapkan;	Selain sebagai bahan evaluasi, implementasi perencanaan kinerja dilaksanakan melalui Rapat Rutin Bulanan dan dimanfaatkan dalam memberikan arahan serta pengorganisasian kegiatan yang akan dilaksanakan oleh BKD Prov. Kaltim dimasa yang akan datang sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan.
2	Pengukuran Kinerja Dalam pengukuran kinerja supaya : • Kualitas pengukuran, untuk pengukuran kinerja sudah memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan namun supaya diterapkan pada seluruh tingkatan tidak sebatas pada tingkatan manajerial;	BKD Prov. Kaltim telah melaksanakan pengukuran kinerja padaseluruh jabatan struktural yang disesuaikan dengan realisasi yang dicapai pada masing-masing indikator kinerja. Untuk jabatan fungsional dan	BKD Prov. Kaltim akan berkoordinasi dengan Biro Organisasi terkait parameter pengukuran kinerja bagi jabatan fungsional dan pelaksana agar dapat diterapkan di semua perangkat daerah.

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Rencana Aksi
1	2	3	4
	• Implementasi pengukuran a) Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas supaya pejabat tersebut telah memiliki keterkaitan capaian dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward & punishment;* b) IKU supaya di reviu secara berkala agar hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini dan menunjukan kondisi yang lebih baik (inovatif). • Pengukuran kinerja atas rencana aksi supaya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala dan melakukan tindaklanjut atas penyesuaian strategis agar mencapai tujuan dan sasaran.	pelaksana, pengukuran kinerja melalui penilaian prestasi kerja yang telah dibuat. Hasil pengukuran kinerja pada Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas sudah dijadikan dasar untuk pemberian reward & punishment; Indikator Kinerja Utama BKD Prov. Kaltim akan dilaksanakan reviu ketika sudah tidak relevan lagi dalam pelaksanaannya. BKD Prov. Kaltim telah melakukan reviu IKU sebanyak 4 kali pada tahun 2014 s/d 2016. Pengukuran kinerja atas rencana aksi pada BKD Prov. Kaltim telah dilaksanakan secara berkala secara periodik.	Pemberian Reward & punishment berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Evaluasi terhadap indikator kinerja utama, dengan berkoordinasi dengan biro organisasi dan Bappeda. Pelaksanaan monitoring serta asistensi capaian kinerja atas rencana aksi yang telah dilaksanakaan.
3	<u>Pelaporan Kinerja</u> Dalam pelaporan kinerja supaya: • Penyajian informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat diandalkan dengan : a) Datanya valid; b) Dapat ditelusuri ke sumber datanya; c) Diperoleh dari sumber yang kompeten; d) Dapat diverifikasi , dan e) Konsisten • Pemanfaatan informasi kinerja supaya : a) Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan yang bersifat ekstensif dan menyeluruh (laporan kinerja yang disusun berdampak kepada perbaikan	Penyajian Informasi Kinerja dalam laporan kinerja BKD Prov. Kaltim semakin baik seperti rekomendasi Inspektorat. Informasi kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja telah melalui tahap evaluasi dan analisis serta dijadikan bahan perbaikan kedepannya seperti hasil rekomendasi. Informasi kinerja didalam pencapaian IKU telah digunakan sebagai bahan/rumusan dalam perbaikan	Asistensi, verifikasi, validasi data laporan kinerja pada masing-masing unit berdasarkan asaz akuntabilitas kinerja. Penyusunan Renstra, IKU, PK, RKT, dll, berdasarkan informasi kinerja yang telah disusun dengan baik. Penilaian Kinerja pada masing-masing unit berdasarkan capaian kinerja yang berpedoman pada informasi kinerja yang akuntabel dan sebagai pemberian reward & punishment.

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Rencana Aksi
1	2	3	4
	perencanaan, baik jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun); b) Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi yang bersifat ekstensif dan menyeluruh (informasi kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja telah mengakibatkan dalam pengelolaan program kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur); c) Informasi yang disajikan telah terbukti yang cukup bahwa informasi laporan kinerja (termasuk laporan kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kerja organisasi yang lebih baik pada periode berikutnya; d) Informasi yang disajikan supaya digunakan untuk penilaian kinerja yaitu informasi capaian kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar *reward & punishment*.	perencanaan pada setiap periode. Hal ini ditindaklanjuti melalui evaluasi pelaksanaan program/ kegiatan yang menjadi prioritas dalam pencapaian IKU melalui rapat evaluasi setiap periode (tentatif); Informasi kinerja yang disajikan juga dapat digunakan oleh Pimpinan untuk menilai tingkat pencapaian pada masing-masing program/kegiatan serta menjadi bahan evaluasi; Hasil dari evaluasi informasi kinerja, menjadi dasar dalam meningkatkan kinerja pada masing-masing bagian serta telah digunakan oleh Pimpinan dalam menilai kinerja pada masing-masing bagian.	
4	<u>Evaluasi Internal</u> Dalam Evaluasi Internal supaya: • Kualitas evaluasi supaya a) Evaluasi program telah seluruhnya memberikan rekomendasi-rekomendasi untuk peningkatan kinerja yang dapat (disetujui untuk) dilaksanakan b) Pemantauan rencana aksi agar dilakukan secara bulanan, triwulanan, dan semesteran dalam rangka mengendalikan kinerja c) Pemantauan rencana aksi seluruhnya memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	Evaluasi dalam pelaksanaan rencana aksi telah dilaksanakan. Hal ini ditindaklanjuti melalui Asistesi, validasi, dan evaluasi capaian program kegiatan secara periodik. Evaluasi program/kegiatan telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja melalui strategi dan kebijakan dalam pelaksanaan program/kegiatan	Rapat Rutin setiap bulan terhadap evaluasi kegiatan pada masing-masing unit. Asistensi, verifikasi dan valalidasi capaian program kegiatan pertriwulan. Rapat khusus untuk membahas perencanaan program dan kegiatan.

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Rencana Aksi
1	2	3	4
	• Pemanfaatan evaluasi supaya a) Hasil evaluasi program supaya seluruhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang b) Hasil evaluasi rencana aksi supaya seluruhnya ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.	guna mendorong pencapaian target yang diharapkan; Pemantauan rencana aksi digunakan sebagai alternatif perbaikan program/kegiatan yang dilaksanakan. Hal tersebut dilaksanakan ketika pencapaian kinerja dalam rencana aksi belum tercapai/tidak sesuai; Hasil evaluasi rencana aksi telah menunjukkan perbaikan kinerja dalam setiap periode. Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang; Hasil evaluasi rencana aksi telah ditindaklanjuti melalui pelaksanaan strategi dan kebijakan dalam mengambil langkah nyata untuk pencapaian target kinerja secara efektif dan akuntabel.	
5	Pencapaian kinerja lebih mendorong upaya pencapaian sasaran kerja organisasi secara optimal agar meningkatkan : - Target outcome yang dicapai periode tahun 2018 lebih baik dari tahun 2017.	Pencapaian kinerja BKD Prov. Kaltim tahun 2018telah meningkat capaian output dan outcome melalui analisis hasil capaian yang mengutamakan efektifitas, efisiensi, dan akuntabilitas;	Menyusun parameter capaian kinerja secara efektif dengan menggunakan informasi kinerja yang didukung dengan data yang handal dan dapat dipertanggungjawabkan.

B. Pengukuran Capaian Kinerja Organisasi

Berikut rincian keseluruhan pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018 yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama (IKU), satuan, target, dan realisasi dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Pengukuran Capaian Kinerja
Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim
Tahun Anggaran 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Kualitas SMD Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Jumlah Aparatur yang memiliki Tupoksi sesuai dengan Kompetensi/ Kualifikasinya	%	96	TW.I	20	6.42	6.69
					TW.II	30	25.71	33.47
					TW.III	24	49.38	84.91
					TW.IV	22	15.18	100.72
2	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase Informasi Kepegawaian	%	100	TW.I	25	10	20.7
					TW.II	25	25	46.72
					TW.III	25	90	80.91
					TW.IV	25	100	100
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan dibidang Kepegawaian	Skor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan	Skor	80	TW.I	20	24,63	31.25
					TW.II	20	48,58	61.88
					TW.III	20	73,33	92.5
					TW.IV	20	97,33	122.5

Data SIAKIP BKD Prov. Kaltim Tahun 2018

Pada tabel 3.3 mengenai pengukuran capaian kinerja BKD Prov. Kaltim, secara umum berhasil tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan, bahkan terdapat beberapaindikator melebihi target yang ditetapkan, dengan demikian capaian kinerja BKD Provinsi Kalimantan Timur tahun 2018 sangat baik. Oleh karena itu terhadap target capaian kinerja yang tercapai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur harus melakukan langkah konsruktif dan konkrit untuk mempertahankan, menganalisis dan mengevaluasi agar dimasa mendatang dapat mempertahankan capaian kinerja yang telah diraih selama ini.

C. Analisis Capaian Kinerja

Pada akhir tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan seluruh Program dan Kegiatan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2018 dan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2018, adapun seluruh gambaran pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut:

1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2018;

   Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2018 adalah untuk mengetahui apakah sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim pada tahun bersangkutan telah sesuai dengan target yang telah direncanakan sebelumnya. Perbandingan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.5
Perbandingan antar Target dan Realisasi KinerjaTahun 2018

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
1	Persentase aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/ kualifikasinya	%	96	96.69	100.72
2	Persentase Informasi Kepegawaian	%	100	100	100
3	Skor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan	Skor	80	98	122.5

   Berdasarkan data diatas, perbandingan antara target dan realisasi dapat dilihat bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah mencapai target di tahun 2018. Bahkan ada beberapa indikator kinerja yang melebihi dari target yang telah ditetapkan.

2. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2018 dengan tahun sebelumnya;

   Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2018 dengan tahun sebelumnya adalah untuk mengetahui realisasi kinerja tahun bersangkutan dengan tahun-tahun sebelumnya, apakah mengalami peningkatan atau penurunan. Perbandingan realisasi kinerja dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja per tahun

No	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi			% Peningkatan/ Penurunan Tahun 2018
			2016	2017	2018	
1	2	3		4	5	6
1	Persentase aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/ kualifikasinya	%	90.71	96	96.69	↑0.72
2	Persentase Informasi Kepegawaian	%	100	100	100	-
3	Skor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan	Skor	84.87	97.33	98	↑0.69

Pada tahun 2017 rata-rata realisasi Capaian Kinerja BKD Prov. Kaltim sebesar 97.77% (Sembilan Puluh Tujuh Koma Tujuh Puluh Tujuh Persen) dari target kinerja yang telah direncanakan. Sedangkan pada tahun 2018rata-rata realisasi Capaian Kinerja BKD Prov. Kaltim sebesar 98,23% (Sembilan Puluh Delapan Koma Dua Puluh Tiga Persen). Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa BKD Prov. Kaltim pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 0.46%.

3. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2018 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;

Perbandingan ini untuk mengetahui apakah sasaran startegis dan capaiannya telah sesuai dengan perencanaan. Perbandingan realisasi kinerja BKD Prov. Kaltim tahun 2018 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.7
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2018 dengan Renstra

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Akhir Renstra	Realisasi	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6
1	Persentase aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/ kualifikasinya	%	96	96.69	100.72%
2	Persentase Informasi Kepegawaian	%	100	100	100%
3	Skor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan	Skor	80	98	122.5%

Pada tabel 3.6, dapat dilihat bahwa tingkat kemajuan yang signifikan terjadi pada indikator kinerja ke 3. Hal ini tentu akan menjadi bahan acuan dalam menentukan target tahun-tahun berikutnya pada Renstra.

4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;

a) Sasaran Strategis I

Untuk mengukur tingkat keberhasilan pada sasaran strategis I terdapat indikator sasaran startegis yaitu persentase jumlah aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/kualifikasinya. Target kinerja dalam sasaran strategis I dalam setahun adalah 96%, sedangkan realisasi kinerja mencapai 96,69%. Dari data tersebut, dapat disimpulkan capaian kinerja sasaran strategis I sebesar 100,72% sehingga dapat dikatakan berhasil dalam pelaksanaannya.Dalam keberhasilan pencapaian kinerja tersebut, terdapat indikator sasaranyang ditunjang melalui 7 kegiatan utama, antara lain :

- Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme melalui pengiriman PNS untuk mengikuti diklat teknis dan diklat struktural, dengan capaian kinerja sebesar 90%;
- Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS melalui penjatuhan hukuman disiplin dan ijin perceraian, dengan capaian kinerja sebesar 111,5%;
- Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas melalui penugasan kepada PNS untuk melaksanakan Tugas Belajar dan Ijin Belajar, dengan capaian kinerja sebesar 93%;
- Evaluasi Kinerja PNS melalui pengukuran tingkat disiplin PNS, dengan capaian kinerja sebesar 101%;
- Pemetaan dan Pengukuran Kompetensi Pegawai melalui pelaksanaan pengukuran kompetensi (Assessment Center, Job Fit, QAP, dll) sebagai dasar pemetaan dan mengukur kemampuan PNS, dengan capaian kinerja sebesar 95%;
- Pengembangan Karier Pegawai melalui penempatan PNS dalam jabatan pimpinan tinggi, administrator, dan pengawas, dengan capaian kinerja sebesar 99%;
- Pengembangan Jabatan Fungsional melalui penempatan PNS

kedalam jabatan fungsional (inpassing, pengengkatan pertama, perpindahan jabatan, dan promosi), dengan capaian kinerja sebesar 99%.

Pada akhir tahun 2018, Capaian kinerja pada sasaran I sebesar 96.69%. Terjadi peningkatan sebesar 0.72% dari target yang telah ditetapkan.

b) Sasaran Strategis II

Untuk mengukur tingkat keberhasilan pada sasaran strategis II, terdapat indikator sasaran strategis yang dilaksanakan, yaitu persentase update data kepegawaian.Target kinerja dalam sasaran strategis II dalam setahun adalah 100%, sedangkan realisasi kinerja mencapai 100%. Dari data tersebut, dapat disimpulkan capaian kinerja sasaran strategis II sebesar 100% sehingga dapat dikatakan berhasil dalam pelaksanaannya.Dalam keberhasilan pencapaian kinerja tersebut, terdapat indikator sasaran yang ditunjang melalui 2 kegiatan utama, antara lain :

- Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah melalui pengembangan aplikasi kepegawaian dan Update data kepegawaian melalui SIMPEG dan SAPK, dengan capaian kinerja sebesar 100%;
- Pengolahan Dokumen Tata Naskah Kepegawaian melalui peremajaan/update data PNS dilingkungan BKD Prov. Kaltim, dengan capaian kinerja sebesar 100%.

Pada akhir tahun 2018, capaian kinerja pada sasaran II sebesar 100%. BKD Prov. Kaltim selalu berkomitmen untuk menjadi pusat data kepegawaian se Kalimantan Timur.

c) Sasaran Strategis III

Pada sasaran strategi ini, BKD Prov. Kaltim mempunyai tujuan untuk mengetahui kualitas penyelenggaraan pelayanan dibidang kepegawaian melalui survey kepuasan pelayanan pada BKD Prov. Kaltim. Strategi yang digunakan dalam mengimplementasikan kegiatan tersebut yaitu melalui survey kepuasan pelayanan melalui sistem survey secara elektronik yang telah disediakan dan melaksanakan evaluasi hasil survey setiap bulannya dalam 1 tahun.

BKD Prov. Kaltim melaksanakan survey kepuasan pelayanan

melalui sistem elektronik untuk mempermudah pelayanan serta evaluasi yang akan dilaksanakan. Berdasarkan hasil survey setiap bulannya, BKD Prov. Kaltim selalu mendapatkan nilai yang memuaskan. Hal ini tidak terlepas dari pelayanan prima yang diberikan dan sesuai komitmen bersama untuk memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan.

Pada akhir tahun 2018, capaian kinerja pada sasaran III sebesar 98%. Terjadi peningkatan sebesar 22,5% dari target yang telah ditetapkan.

5. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja;

Secara umum Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim menunjang keberhasilan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Prov. Kaltim. Pada tahun 2018 ada beberapa kegiatan yang dijadikan dasar keberhasilan pencapaian target, antar lain:

a) Kegiatan Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme melalui pengiriman PNS untuk mengikuti diklat teknis dan diklat struktural, dengan target 50 PNS dan realisasi sampai dengan triwulan IV sebanyak 45 PNS (capaian kinerja sebesar 90%);
b) Kegiatan Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS melalui penjatuhan hukuman disiplin dan ijin perceraian, dengan target 40 PNS dan realisasi sampai dengan triwulan IV sebanyak 43 PNS (capaian kinerja sebesar 111,5%);
c) Kegiatan Pemetaan dan Pengukuran Kompetensi Pegawai melalui pelaksanaan pengukuran kompetensi (Assessment Center, Job Fit, QAP, dll) sebagai dasar pemetaan dan mengukur kemampuan PNS, dengan target 750 PNS dan realisasi sampai dengan triwulan IV sebanyak 712 PNS (capaian kinerja sebesar 95%);
d) Kegiatan Pengembangan Karier Pegawai melalui penempatan PNS dalam jabatan pimpinan tinggi, administrator, dan pengawas, dengan target 262 PNS dan realisasi sampai dengan triwulan IV sebanyak 260 PNS(capaian kinerja sebesar 99%);
e) Kegiatan Pengembangan Jabatan Fungsional melalui penempatan PNS kedalam jabatan fungsional (inpassing, pengengkatan pertama, perpindahan jabatan, dan promosi), dengan target 425 PNS dan realisasi sampai dengan triwulan IV sebanyak 419 PNS (capaian kinerja sebesar 99%);

f) Kegiatan Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah melalui pengembangan aplikasi kepegawaian dan Update data kepegawaian melalui SIMPEG dan SAPK, dengan target 4 aplikasi dan 1.954 Data PNS, realisasi sampai dengan triwulan IV sebanyak 4 aplikasi dan 1.954 Data PNS (capaian kinerja sebesar 100%);

g) Kegiatan Pengolahan Dokumen Tata Naskah Kepegawaian melalui peremajaan/update data PNS dilingkungan BKD Prov. Kaltim, dengan target 11.570Data PNS dan realisasi sampai dengan triwulan IV sebanyak 11.570 Data PNS (capaian kinerja sebesar 100%);

h) Kegiatan Penyusunan Laporan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan melalui pelaksanaan survey indeks kepuasan pelayanan yang diselenggarakan BKD Prov. Kaltim, dengan target nilai 80 dan realisasi sampai dengan triwulan IV dengan nilai 98 (capaian kinerja sebesar 122,5%)

6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumberdaya;

Efisiensi (daya guna) mempunyai pengertian yang berhubungan erat dengan konsep produktivitas. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan (cost of output). Proses kegiatan operasional dapat dikatakan efisien apabila suatu produk atau hasil kerja tertentu dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya (spending well). Efisiensi diukur dengan rasio antara output dan input.

Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim pada tahun 2018 telah melakukan langkah-langkah dalam peningkatan efisiensi sumber daya dalam mendukung keberhasilan pencapaian kinerja, sebagai berikut :

Tabel 3.8
Hasil PerbandinganOutput dan Input dengan Standar Efisiensi
BKD Prov. Kaltim Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	% Capaian Kinerja (≥100%)	% Penyerapan Anggaran	% Tingkat Efisiensi
1	**2**	**4**	**5**	**6 (4-5)**
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	100	99.53	0.47
2	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	100	99.65	0.35
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan	100	99.62	0.38

	dibidang Kepegawaian			

Tebel 3.9
Efisiensi Penggunaan Anggaran Program/Kegiatan
BKD Prov. Kaltim

Tahun	Anggaran Belanja	Realisasi	Nilai Efisiensi	%	Total APBD Non Gaji		Jumlah Prog/Keg yang dialokasikan		Total Program / Kegiatan		Ket
					Belanja Pegawai	Belanja Gaji & Tunjangan	Prog.	Keg.	Prog.	Keg.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2017	20.757. 555.000,-	18.813. 487.850,-	1.944. 067.149,-	90.63	696. 600.000,-	8.613. 017.000,-	6	22	6	22	
2018	22.984. 963.000,-	21.616. 842.407,-	1.368. 120.592,-	94.05	2.646. 840.000,-	9.498. 763.000,-	6	22	6	22	

D. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja. Berikut ini disajikan realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sebagai berikut :

1. Realisasi Anggaran sesuai dengan Perjanjian Kinerja :

   Untuk pencapaian target kinerja tahun 2018 sesuai dengan Perjanjian Kinerja, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur mempunyai 3 Sasaran Strategis yang harus dilaksanakan, antara lain dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.10
Realisasi Anggaran sesuai dengan Perjanjian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	% Capaian	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	96	96.69	100.72	6.778.375.000	6.593.219.601	97.27
2	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	100	100	100	324.000.000	322.770.148	99.65
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan dibidang Kepegawaian	80	98	122.5	207.500.000	206.701.975	99.62
Jumlah							
Total Belanja Langsung					**7.309.875.000**	**7.122.691.724**	**97.44**

2. Realisasi Anggaran Per Program dan Kegiatan :

Adapun realisasi anggaran pada masing-masing program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 3.11
Realisasi Anggaran Per Program dan Kegiatan

No	Program/Kegiatan	Anggaran			Ket
		Alokasi	Realisasi	%	
1	2	3	4	5	6
1	***Program Pelayanan Administrasi Perkantoran***	***1.491.999.976***	***1.433.885.020***	***96.10***	**APBD**
	Pelayanan Administrasi Perkantoran	*1.491.999.976*	*1.433.885.020*	*96.10*	
2	***Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur***	***595.000.000***	***590.305.118***	***99,21%***	**APBD**
	Penyediaan Peralatan dan Kelengkapan Sarana dan Prasarana	*25.000.000*	*24.879.800*	*99,52%*	
	Pemeliharaan Peralatan dan Kelengkapan Sarana dan Prasarana	*570.000.000*	*565.425.318,40*	*99,20%*	
3	***Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah***	***1.007.925.024***	***1.005.826.573***	***99,79%***	**APBD**
	Koordinasi dan Konsultasi Kelembagaan Pemerintah DaerahPerlengkapannya	*1.007.925.024*	*1.005.826.573*	*99,79%*	
4	***Program Penyusunan Dokumen Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan***	***226.300.000***	***225.245.525***	***99,53%***	**APBD**
	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Anggaran	*18.800.000*	*18.543.550*	*98,64%*	
	Penyusunan Laporan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan	*207.500.000*	*206.701.975*	*99,62%*	
5	***Program Pendidikan Kedinasan***	***865.335.000***	***864.719.142***	***99,93%***	**APBD**
	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme	*865.335.000*	*864.719.142*	*99,93%*	
6	***Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur***	***9.299.640.000***	***8.904.619.693***	***95,75%***	**APBD**
	Penyusunan Formasi dan Pengadaan Pegawai	*2.128.600.000*	*1.926.311.116*	*90,50%*	
	Penempatan PNS	*115.000.000*	*114.462.075*	*99,53%*	

No	Program/Kegiatan	Anggaran			Ket
		Alokasi	Realisasi	%	
1	2	3	4	5	6
	Penataan Sistem Adm. Kenpa Ototmatis PNS	*255.000.000*	*251.536.371*	*98,64%*	
	Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	*189.000.000*	*187.978.142*	*99,46%*	
	Pemberian Penghargaan bagi PNS	*177.000.000*	*175.862.400*	*99,36%*	
	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Displin PNS	*202.000.000*	*201.983.000*	*99,99%*	
	Pemberian bantuan tugas belajar dan Ikatan dinas	*3.626.900.000*	*3.455.293.045*	*95,27%*	
	Rapat kerja kepegawaian daerah	*150.000.000*	*148.507.754*	*99,01%*	
	Evaluasi Kinerja PNS	*23.500.000*	*23.485.000*	*99,94%*	
	Pemberhentian PNS	*115.000.000*	*114.949.536*	*99,96%*	
	Penilaian Prestasi Kerja PNS	*122.000.000*	*121.719.833*	*99,77%*	
	Pemetaan dan Pengukuran Kompetensi	*376.000.000*	*374.618.900*	*99,63%*	
	Pengolahan Dokumen Tata Naskah Kepegawaian	*135.000.000*	*134.792.006*	*99,85%*	
	Pengembangan Karir Pegawai	*1.465.640.000*	*1.456.999.528*	*99,41%*	
	Pengembangan Jabatan Fungsional	*219.000.000*	*216.120.985*	*98,69%*	
Jumlah					
Total Belanja Langsung		**13.486.200.000**	**13.024.601.071**		

BAB IV
P E N U T U P

A. Kesimpulan Umum atas Capaian Kinerja BKD Prov. Kaltim

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran yaitu tahun anggaran 2018. Laporan kinerja ini meliputi pelaksanaan program dan kegiatan yang prioritas pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur terkait dengan kebijakan di bidang manajemen kepegawaian daerah, sesuai dengan Perencanaan Strategis yang telah ditetapkan dan diwujudkan kedalam Indikator Kinerja Utama BKD Provinsi Kalimantan Timur.

Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim sebagai salah satu Perangkat Daerah dilingkungan Pemprov. Kaltim yang mempunyai tugas membantu Gubernur Kalimantan Timur dalam menyelenggarakan manajemen kepegawaian serta melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi. Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berjalan secara optimal, maka diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur, Sumber Dana dan sarana secara efektif dan efisien.

Dengan memperhatikan uraian dan beberapa data serta informasi yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim, berdasarkan hasil pengukuran pencapaian kinerja BKD Prov. Kaltim secara keseluruhan mencapai **107,7%.** Maka dapat dikatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dapat dikatakan berhasil, karena hampir semua target sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan **Kategori Sangat Baik.**

B. Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja di Masa Datang

Strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur di masa yang akan datang antara lain :

1. Pengembangan pendidikan dan pelatihan didasarkan prioritas kebutuhan organisasi dan hasil kebutuhan pelatihan (diklat PIM, Fungsional, dan Teknis);
2. Peningkatan fasilitasi tugas belajar dan ijin belajar;
3. Pelaksanaan pengukuran kompetensi dan mendokumentasikan hasil pengukuran kedalam sistem kepegawaian;
4. Melaksanakan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka dan objektif;
5. Penyusunan pergub pola karier;
6. Membuat rancangan pergub pengangkatan, pemberhentian dan pendelegasian dalam jabatan fungsional;
7. Pendataan pemangku jabatan fungsional;
8. Sinkronisasi data pemangku jabatan dan formasi;
9. Menyusun pergub manajemen kinerja;
10. Pembentukan tim penilaian kinerja;
11. Menyiapkan aplikasi pendukung e-kinerja;
12. Sosialisasi Peraturan Gubernur Kinerja;
13. Sosialisasi peraturan kepegawaian serta penerapan kode etik pegawai;
14. Melaksanakan mediasi penyelesaian kasus pelanggaran disiplin;
15. Pemeriksaan pelanggaran disiplin;
16. Penetapan Keputusan Hukuman Disiplin;
17. Updating file mandiri pegawai;
18. Kompilasi Dokumen Kepegawaian;
19. Peremajaan Data yang terprogram setiap bulan;
20. Optimalisasi Jaringan serta kerjasama dengan instansi pendukung terkait penyediaan server database;
21. Sinkronisasi database kepegawaian melalui pengembangan aplikasi;
22. Rekrutmen ASN;
23. Pendistribusian Pegawai;
24. Pengadaan pegawai melalui jalur khusus (IPDN);
25. Menetapkan E-formasi;
26. Penyusunan Pergub Mutasi/Perpindahan PNS;
27. Pembentukan Tim Pertimbangan Mutasi/Perpindahan;
28. Melaksanakan tes uji kompetensi, psikologi/MMPI (kejiwaan), tes kesehatan bagi aparatur yang ingin pindah ke pemprov. Kaltim;
29. Pembentukan Tim Pertimbangan Kenaikan Pangkat PNS;
30. Penyusunan Pergub Kenaikan Pangkat PNS;
31. Melaksanakan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan/kinerja yang akan datang.

Samarinda, Februari 2019
Kepala Badan Kepegawaian Daerah,

Dra. Hj. Ardiningsih, M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 196007261985012002