

## **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 tahun 2017, 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 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2017 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 ini tentunya masih didapatkan 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 2017 merupakan tahun ke empat dalam pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tahun 2013-2018, selama kurun waktu empat tahun tersebut implementasi dari Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), khususnya pada tahun 2017 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 kerjanya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Faktor utama penentu keberhasilan ini adalah komitmen yang kuat dari jajaran Pimpinan dan seluruh Pegawai 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 2017. 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 rekrutmen, 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 2017 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 institusi 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 2017 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada Sasaran ke-1 "Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN)" dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 96% dan sesuai dengan target pada tahun 2017 sebesar 96%. Terjadi peningkatan sebesar 5,29% dari tahun sebelumnya. Penyerapan anggaran pada sasaran ini sebesar 99,77%;
2. Pada Sasaran ke-2 "Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian" dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 100% dan sesuai dengan target pada tahun 2017 sebesar 100%. Penyerapan anggaran pada sasaran ini sebesar 99,46%;
3. Pada Sasaran ke-3 "Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan di Bidang Kepegawaian" dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 97,33% dan melebihi target pada tahun 2017 sebesar 75%. Penyerapan anggaran pada sasaran ini sebesar 99,48%.

Hasil pengukuran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2017 secara keseluruhan mencapai 109,6% dan semua target sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan **Kategori Sangat Baik**. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi pada tahun 2017 sudah dilaksanakan dengan baik dan akan dipertahankan serta ditingkatkan pada tahun berikutnya.

Semoga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2017 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

<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>I</b>
<b>Ikhtisar Eksekutif .....</b>	<b>II</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>IV</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>V</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>VI</b>
<b>BAB I   PENDAHULUAN</b>	
A. Dasar Pembentukan Organisasi .....	<b>1</b>
B. Tugas dan Fungsi .....	<b>2</b>
C. Struktur Organisasi.....	<b>8</b>
D. Sumber Daya Manusia .....	<b>9</b>
E. Aspek Strategis Organisasi .....	<b>10</b>
F. Permasalahan Utama (Isu Strategis) .....	<b>11</b>
G. Sarana dan Prasarana Kerja .....	<b>16</b>
<b>BAB II   PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA</b>	
A. Perencanaan Strategis .....	<b>20</b>
B. Indikator Kinerja Utama .....	<b>25</b>
C. Perjanjian Kinerja .....	<b>26</b>
<b>BAB III   AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
A. Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP ....	<b>27</b>
B. Pengukuran Capaian Kinerja Organisasi .....	<b>33</b>
C. Analisis Capaian Kinerja .....	<b>34</b>
D. Realisasi Anggaran .....	<b>39</b>
<b>BAB IV   PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan Umum atas Capaian Kinerja BKD Prov. Kaltim .	<b>42</b>
B. Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja di Masa Datang .....	<b>42</b>

## DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1** : Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin, Golongan, Pendidikan, serta Jabatan
- Tabel 1.2** : Isu-Isu Strategis BKD Prov. Kaltim
- Tabel 1.3** : Analisis SWOT
- Tabel 1.4** : Sarana dan Prasarana Kantor BKD Prov. Kaltim Tahun 2017
- Tabel 2.1** : Matriks Hubungan antara Tujuan, Sasaran dan Target Tahunan BKD Prov. Kaltim
- Tabel 2.2** : Matriks Program dan Kegiatan untuk mencapai Tujuan/ Sasaran BKD Prov. Kaltim
- Tabel 2.3** : Indikator Kinerja Utama BKD Prov. Kaltim
- Tabel 2.4** : Perjanjian Kinerja BKD Prov. Kaltim Tahun 2017
- Tabel 3.1** : Gambaran Umum Implementasi Hasil Evaluasi SAKIP
- Tabel 3.2** : Hasil Evaluasi Implementasi Sistem AKIP BKD Prov. Kaltim
- Tabel 3.3** : Pengukuran Capaian Kinerja BKD Prov. Kaltim Tahun Anggaran 2017
- Tabel 3.4** : Perbandingan antar Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2017
- Tabel 3.5** : Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja per tahun
- Tabel 3.6** : Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2017 dengan Renstra
- Tabel 3.7** : Hasil Perbandingan Output dan Input dengan Standar Efisiensi BKD Prov. Kaltim Tahun 2017
- Tabel 3.8** : Realisasi Anggaran sesuai dengan Perjanjian Kinerja
- Tabel 3.9** : Realisasi Anggaran Per Program dan Kegiatan
- Tabel 3.10** : Komposisi Realisasi Belanja

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** : Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Prov. Kaltim
- Lampiran 2** : Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Prov. Kaltim Perubahan
- Lampiran 3** : Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2017 dan 2018 secara berjenjang
- Lampiran 4** : Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Tahun 2017
- Lampiran 5** : Indikator Kinerja Individu (IKI)
- Lampiran 6** : Rencana Aksi atas Pencapaian Kinerja Tahun 2017 dan 2018
- Lampiran 7** : Rencana Kinerja Tahunan 2017 dan 2018
- Lampiran 8** : Piagam Penghargaan Tahun 2017
- Lampiran 9** : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP
- Lampiran 10** : Daftar Layanan BKD Prov. Kaltim

## **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 aparatur di daerah dapat ditingkatkan. Pencapaian kinerja sektor publik dapat dikomunikasikan kepada para *stakeholders* (masyarakat) 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. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi 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 wilayah Provinsi;
- Penyiapan rumusan kebijakan, pembniaan, pengendalian dan pengawasan bidang mutasi, pengadan pegawai dan kepangkatan pegawai di wilayah 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 kebijaksanaan, 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 wilayah Provinsi;
  2. Menyiapkan rumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian bidang peningkatan kualitas pegawai di wilayah Provinsi;
  3. Menyiapkan rumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian bidang peningkatan kualitas pegawai di wilayah 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, bimbingan 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 pelaksanaan 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.
- e. 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 penyuluhan 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.

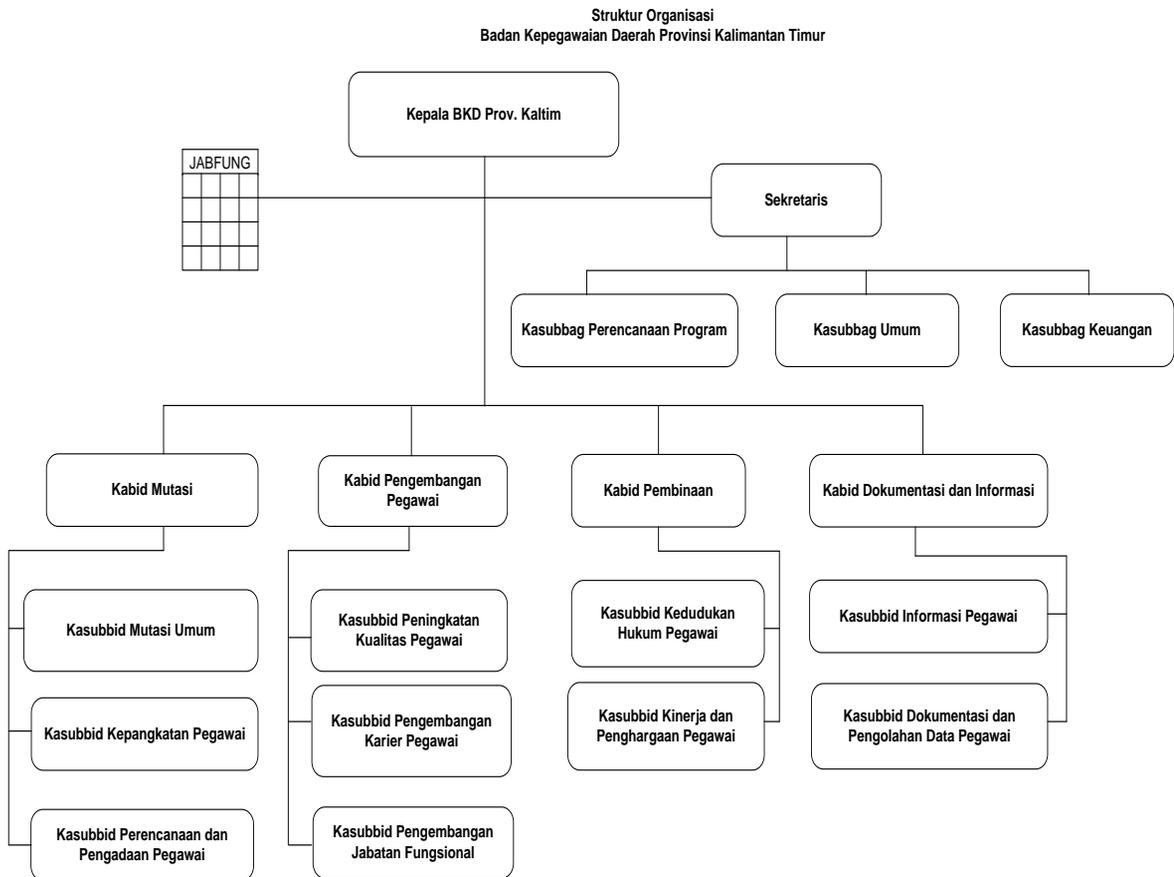
Bidang Dokumentasi dan Informasi terdiri dari :

- 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 penyuluhan 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 materi 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**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 79 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mempunyai komposisi struktur sebagai berikut :



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

#### D. Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur per 31 Desember 2017 memiliki jumlah sumber daya manusia PNS 54 orang dengan rincian sebagai berikut : Eselon II : 1 orang, Eselon III : 5 orang, Eselon IV: 13 orang dan JFU serta JFT berjumlah 35 orang dan 3 orang dipekerjakan diluar BKD Prov. Kaltim. Berikut jumlah pegawai BKD Prov. Kaltim berdasarkan golongan :

**Tabel 1.1**  
Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin, Golongan, Pendidikan serta Jabatan

Jabatan	Jenis Kelamin		Golongan					Pendidikan					
	Laki-Laki	Perempuan	IV	III	II	I	Pasca Sarjana	Sarjana	Dipl	SLTA	SLTP	SD	
Kepala Badan		1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	
Pejabat Administrator	2	3	5	-	-	-	5	-	-	-	-	-	
Pejabat Pengawas	6	7	3	10	-	-	3	10	-	-	-	-	
Kelompok Jabatan Fungsional	3	8	-	11	-	-	0	5	5	1	-	-	
Pelaksana	12	12	2	17	5		2	11	2	9	-	-	
<b>Jumlah</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

Uraian	Jumlah
PNS	54
Non PNS	17
Total	71

Sumber data per 31 Desember 2017

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat 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 untuk secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu 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 iklim 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 pemberhentian 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, strategi dan kebijakan BKD untuk tahun 2013-2018 difokuskan pada 3 (tiga) aspek, yaitu :

1. Mewujudkan Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik
3. Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja

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 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 1.2**

**Isu-Isu Strategis BKD Prov. Kaltim**

<b>Isu strategis yang dihadapi BKD</b>		
<b>Kalimat (-)</b>	<b>Kalimat (0)</b>	<b>Kalimat (+)</b>
“Masih....		“Perlunya....

- |  |  |  |
|--|--|--|
| 1. Lemahnya tatakelola /manajemen kepegawaian                          | 1. Kualitas Tatakelola/ manajemen kepegawaian                          | 1. Peningkatan Tatakelola /manajemen kepegawaian                         |
| 2. Belum tetapnya Standar pelayanan kepegawaian                        | 2. Kualitas Standar pelayanan kepegawaian                              | 2. Peningkatan Standar pelayanan kepegawaian                             |
| 3. Kurangnya Akuntabilitas pengelolaan kepegawaian                     | 3. Kualitas Akuntabilitas pengelolaan kepegawaian                      | 3. Peningkatan Akuntabilitas pengelolaan kepegawaian                     |
| 4. Lemahnya Pengawasan pengelolaan kepegawaian                         | 4. Kapasitas Pengawasan pengelolaan kepegawaian                        | 4. Peningkatan Pengawasan pengelolaan kepegawaian                        |
| 5. Kurangnya Kualitas sumber daya aparatur                             | 5. Kualitas sumber daya aparatur                                       | 5. Peningkatan Kualitas sumber daya aparatur                             |
| 6. Kurangnya Kinerja aparatur  | 6. Kualitas Kinerja aparatur   | 6. Peningkatan Kinerja aparatur  |
| 7. Lemahnya Kapasitas kelembagaan pengelola kepegawaian                | 7. Kapasitas kelembagaan pengelola kepegawaian                         | 7. Peningkatan Kapasitas kelembagaan pengelola kepegawaian               |
| 8. Kurangnya Kebijakan dan sistem pengelolaan kepegawaian              | 8. Kapasitas Kebijakan dan sistem pengelolaan kepegawaian              | 8. Peningkatan Kebijakan dan sistem pengelolaan kepegawaian              |
| 9. Lemahnya Kapasitas manajemen internal BKD                           | 9. Kapasitas manajemen internal BKD                                    | 9. Peningkatan Kapasitas manajemen internal BKD                          |
| 10. Lemahnya Kapasitas sumber daya manusia BKD                         | 10. Kapasitas sumber daya manusia BKD                                  | 10. Peningkatan Kapasitas sumber daya manusia BKD                        |
| 11. Kurangnya Pengelolaan kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa. | 11. Kapasitas Pengelolaan kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa. | 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 pengelolaan 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, 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 1.3**  
**Analisis SWOT**

<b>Kekuatan</b>	<b>Kelemahan</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur Organisasi sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor : 09 tahun 2008 ;</li> <li>2. Ketersediaan jumlah personil dan kapasitas kemampuan yang cukup memadai ;</li> <li>3. Fasilitas yang dimiliki ;</li> <li>4. Kerjasama yang solid dengan <i>stakeholders</i> yang sudah semakin meningkat.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribusi sumber daya manusia belum sesuai kompetensi pada masing-masing bidang ;</li> <li>2. Masih belum sesuai pengisian jabatan fungsional seperti yang diamanatkan pada Pergub No. 46 tahun 2008 ;</li> <li>3. Belum dimanfaatkannya secara optimal hasil-hasil kajian strategis pembangunan dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia ;</li> <li>4. Rendahnya ketersediaan data dan informasi pembangunan yang akurat dan terkini ;</li> <li>5. Belum primanya pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur kepada <i>stakeholders</i> dan masyarakat.</li> </ol>
<b>Peluang</b>	<b>Ancaman/Tantangan</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingginya kepercayaan Gubernur terhadap keberadaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tidak saja dalam merencanakan tetapi juga mengkoordinasikan pembangunan ;</li> <li>2. Pesatnya perkembangan teknologi informasi ;</li> <li>3. Tersedianya inovasi teknologi yang memadai ;</li> <li>4. Adanya kerjasama regional se Kalimantan Timur yang sudah terjalin untuk keterpaduan perencanaan pembangunan ke tingkat Nasional;</li> <li>5. Tersedianya Peraturan yang mendukung kegiatan perencanaan dan evaluasi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum efektifnya pelaksanaan sistem dan mekanisme koordinasi perencanaan dan sistem penganggaran;</li> <li>2. Belum efektifnya koordinasi antara perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan ;</li> <li>3. Adanya ego SKPD dan pemangku kebijakan yang menyebabkan rendahnya konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan pembangunan;</li> </ol>

Dari hasil analisis SWOT kemudian disusun strategi perencanaan, koordinasi, pengendalian dan evaluasi, serta pengkajian strategis pembangunan dalam lima tahun ke depan (2014 - 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 Daerah Nomor : 09 tahun 2008 ;
  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 ketersediaan 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 strategik 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 di Kalimantan Timur;
    4. Meningkatkan sistem penganggaran secara efektif, efisien, 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 pelaksanaan 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 1.4**  
**Sarana dan Prasarana Kantor BKD Prov. Kaltim**  
**Tahun 2017**

No	Uraian	Banyaknya	Satuan
1	Tanah	2.880	m <sup>2</sup>
2	Bangunan Gedung BKD Jln. M. Yamin	4.232	m <sup>2</sup>
3	Jumlah Lantai Gedung BKD	5	Lantai
4	Lantai 1 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
5	Lantai 2 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

No	Uraian	Banyaknya	Satuan
	Ruang PABX	2	Ruang
	Ruang Pantry	1	Ruang
	Ruang Kontrol	1	Ruang
	Musholla	1	Ruang
	Toilet Lantai 2	2	Ruang
6	Lantai 3 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
7	Lantai 4 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	2	Ruang
8	Lantai 5 terdiri dari :		
	Ruang Makan	1	Ruang
	Kantin	1	Ruang
	Roof Top	1	Ruang
9	Alat Angkutan		
	a. Kendaraan Roda 4	9	unit
	b. Kendaraan Roda 2	4	unit
10	Stationary Generating Set	1	unit
11	Air Conditioning Unit ( Alat ukur )	15	unit
12	Lemari Penyimpanan	17	unit
13	Perangkap Lainnya	1	unit
14	Rak - rak Penyimpanan	3	unit
15	Mesin Ketik Elektronik	8	unit
16	Mesin Hitung Manual	1	unit
17	Mesin Foto Copy dengan kertas doble Folio	3	unit
18	Lemari Besi	21	unit
19	Rak Besi / Metal	15	unit
20	Rak Kayu	8	unit
21	Filling Besi / Metal	23	unit
22	Brand Kas	6	unit
23	Lemari Kaca	17	unit
24	Lemari Makan	4	unit
25	Lemari Kayu	1	unit
26	Alat Penghancur Kertas	9	unit
27	Alat Penghancur Kertas Globe	1	unit
28	Mesin Absensi	142	unit
29	Display	1	unit
30	Alat Kantor Lain ( Lain-lain )	2	unit
31	Camera CCTV	44	unit
32	Meja Kayu	34	unit
33	Tempat Tidur kayu	18	unit
34	Meja Rapat	196	unit
35	Meja Makan	31	unit
36	Meja Podium	2	unit
37	Meja Reseption	2	unit

No	Uraian	Banyaknya	Satuan
38	Meja Bundar	2	unit
39	Kursi Rapat	20	unit
40	Kursi Tamu	13	unit
41	Sofa	10	unit
42	Moubiler Lainnya	2	unit
43	Mesin Penghisap Debu	1	unit
44	Mesin Penyedot Air	7	unit
45	Lemari Es	8	unit
46	AC Sentral	1	unit
47	AC Unit	2	unit
48	AC Split	50	unit
49	Kitchen Set	2	unit
50	Televisi	17	unit
51	Sound System	2	unit
52	Stabilisator	1	unit
53	Camera Vidio	1	unit
54	Tiang Bendera	2	unit
55	Lift	2	unit
56	Dispenser	1	unit
57	Alat Rumah Tangga Lain-lain	1	unit
58	Alat pemadam Portable	10	unit
59	Mainframe / Komputer Server	1	unit
60	Software Aplikasi	3	unit
61	PC Unit	39	unit
62	Lap Top	6	unit
63	Note Book	21	unit
64	Personal Komputer Lain - lain	12	unit
65	Komputer All In One	34	unit
66	Hard Disk	2	unit
67	Printer	41	unit
68	Monitor	1	unit
69	Printer	6	unit
70	Scanner	1	unit
71	Peralatan Personal Komputer Lain-lain	1	unit
72	Server	9	unit
73	Hub	5	unit
74	Peralatan Jaringan Lain-lain	11	unit
75	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1	unit
76	Meja Kerja Pejabat Eselon III	5	unit
77	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	11	unit
78	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	81	unit
79	Meja Kerja Pejabat Lain-lain	21	unit
80	Meja Rapat Pejabat Eselon II	1	unit
81	Meja Rapat Pejabat Eselon III	5	unit
82	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	unit
83	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	5	unit
84	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	11	unit
85	Kursi Kerja Pejabat Non Struktural	93	unit
86	Kursi Kerja Pejabat Lain-lain	2	unit
87	Kursi Rapat Pejabat Eselon II	17	unit
88	Kursi Rapat Pejabat Eselon III	30	unit
89	Kursi Rapat Ruang Rapat Staf	130	unit
90	Kursi Hadap Depan Meja Kerja Pejabat	2	unit

No	Uraian	Banyaknya	Satuan
	Eselon II		
91	Kursi Hadap Depan Meja Kerja Pejabat Eselon III	10	unit
92	Kursi Hadap Depan Meja Kerja Pejabat Eselon IV	22	unit
93	Kursi Hadap Depan Meja Kerja Pejabat Lain-lain	8	unit
94	Lemari Buku Untuk Pejabat Eselon II	1	unit
95	Lemari Buku Untuk Perpustakaan	1	unit
96	Lemari Arsip Untuk Arsip Dinamis	17	unit
97	Camera + Attachment	2	unit
98	Proyektor + Attachment	16	unit
99	Professional Sound System	67	unit
100	Uninterruptible Power Supply (UPS)	24	unit
101	Camera Electronic	2	unit
102	Vidio Distribution	1	unit
103	Rak Peralatan	1	unit
104	Peralatan Studio Video dan Film Lain-lain	2	unit
105	Mesin Jilid	2	unit
106	Telephone (PABX)	1	unit
107	Facsimile	3	unit
108	Trolley	2	unit
109	Video Camera dan Recorder	1	unit
110	Tiang Keseimbangan	2	unit
111	Treat Mill	1	unit
112	Alat Kesehatan Olah Raga Lain-lain	2	unit
113	TV Monitor	1	unit
114	Generator	1	unit
115	Personal Komputer (Laboratorium )	27	unit
116	Gambar Total	1	buku
117	Kotak Peti Lengkap	1	unit
118	Kabel Listrik	1	roll
119	Layar	4	Unit
120	Instalasi Gardu Listrik Induk Lain-lain	1	set
121	Instalasi Gardu Listrik Distribusi Lain-lain	1	set
122	Jaringan Distribusi Lain-lain	1	set
123	Buku Perpustakaan	213	buku

Sumber Data : Inventaris BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2017  
Per 31 Desember 2017

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **A. Perencanaan Strategis**

##### **A.1 Visi dan Misi**

Penetapan Visi 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

## **A.2 Tujuan**

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan visi dan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. 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 indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur.

Adapun tujuan strategis dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan SDM Aparatur yang Kompeten, Profesional, Kompetitif dan Disiplin;
- b. Mewujudkan BKD Prov. Kaltim sebagai pusat informasi Kepegawaian dilingkup Pemprov. Kaltim;
- c. Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima.

## **A.3 Sasaran**

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan penjabaran dari visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5

(lima) tahun dan dialokasikan dalam 5 (lima) periode secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu Rencana Kinerja Tahunan (*Year Performance Plan*). Penetapan sasaran strategis ini diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan atau operasional organisasi tiap-tiap tahun untuk kurun waktu 5 (lima) tahun.

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan merupakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang yang sifatnya menyeluruh yang berarti menyangkut keseluruhan satuan kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Sasaran-sasaran yang ditetapkan sepenuhnya mendukung pencapaian tujuan strategis yang terkait. Dengan demikian, apabila seluruh sasaran yang ditetapkan telah dicapai, maka diharapkan bahwa tujuan strategis terkait juga telah dapat dicapai.

Kemudian, pada masing-masing sasaran ditetapkan program dan kegiatan yang akan dijalankan untuk mencapai sasaran terkait. Sama seperti sasaran terhadap tujuan, program-program yang ditetapkan sepenuhnya mendukung pencapaian sasaran yang terkait. Secara keseluruhan hubungan: Tujuan, Sasaran dan Program Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat kita ringkaskan sebagai berikut:

- a. Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN);
- b. Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian;
- c. Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan pelayanan di bidang kepegawaian.

#### **A.4 Indikator Kinerja Sasaran dan Target Tahunan**

Masukan (Input) adalah sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan berjalan untuk menghasilkan keluaran (output). Input kegiatan meliputi antara lain sumberdaya manusia, dana dan fasilitas.

Keluaran (Output) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa produk jasa fisik dan non fisik, seperti produk pengembangan organisasi, hasil kajian strategik pembangunan, komputer, dan lain-lain.

Hasil (Outcome) adalah sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan. Misalnya tersebar dan dimanfaatkannya produk pengembangan organisasi oleh *stakeholders* dan masyarakat.

Manfaat (benefit) adalah kegunaan suatu keluaran yang dirasakan langsung oleh pengguna dan masyarakat secara keseluruhan.

*Dampak (impact)* adalah ukuran pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

**Tabel 2.1**  
**Matriks Hubungan antara Tujuan, Sasaran dan Target Tahunan**  
**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*

## A.5 Program dan Kegiatan

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	1) Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS. 2) Pemetaan dan Pengukuran Kompetensi Pegawai
2.	Mewujudkan BKD Prov. Kaltim sebagai pusat informasi Kepegawaian dilingkup Pemprov. Kaltim	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase update data 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 Pelayanan Administrasi Perkantoran	Pelaksanaan Administrasi Perkantoran
					Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Pemeliharaan Peralatan dan Kelengkapan Sarana dan Prasarana

## 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.

**Tabel 2.3**  
**Indikator Kinerja Utama BKD Prov. Kaltim**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Alasan	Sumber Data	Cara Perhitungan	Penanggung Jawab
1.	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Jumlah Aparatur yang Memiliki Tupoksi sesuai dengan Kompetensi/Kualifikasinya	Persentase	Mengukur peningkatan jumlah pegawai yang menempati Jabatan sesuai dengan kompetensinya	Laporan Tahunan Bidang Pengembangan	$\frac{\text{Jumlah pegawai yang menempati Jabatan sesuai dengan kompetensi}}{\text{Seluruh Jumlah ASN}} \times 100\%$	Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim
				Mengukur pegawai yang telah mengikuti diklat teknis	Laporan Tahunan Bidang Pengembangan	$\frac{\text{Pegawai yang mengikuti diklat teknis}}{\text{seluruh jumlah pegawai}} \times 100\%$	
				Mengukur pemenuhan kebutuhan pegawai baru dengan kualifikasi tertentu	Laporan Tahunan Bidang Mutasi	$\frac{\text{Jumlah pengadaan CPNS dengan kualifikasi tertentu}}{\text{Usulan formasi CPNS}} \times 100\%$	
				Mengukur jumlah PNS yang disiplin dan tidak melanggar kode etik	Laporan Tahunan Bidang Pembinaan	$\frac{\text{Jumlah pegawai yang tidak melanggar kode etik dan disiplin pegawai}}{\text{Seluruh Jumlah Pegawai dilingkungan Pemprov. Kaltim}} \times 100\%$	
2.	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase Informasi Kepegawaian	Persentase	Mengukur jumlah data pegawai yang tepat dan akurat	Laporan Tahunan Bidang Dinfo	$\frac{\text{Jumlah record yang terupdating}}{\text{Seluruh Jumlah Pegawai}} \times 100\%$	
				Jumlah Aplikasi Kepegawaian	Laporan Tahunan Bidang Dinfo	Jumlah pengembangan aplikasi kepegawaian pada tahun berjalan	
3.	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Skor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan	Skor	Hasil Survey langsung dari penerima pelayanan	Laporan Tahunan Hasil Survey Langsung	Sesuai Permenpan No.14 Th 2017	
				hasil survey melalui media elektronik	Laporan Tahunan Hasil e-survey	Sesuai Permenpan No.14 Th 2017	

### 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 2017**

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 kompetensi/ kualifikasinya	%	96
2.	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase update data kepegawaian	%	100
3.	Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	Skor	75

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.826.547.200,-	APBD
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	316.470.000,-	APBD
3.	Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah	655.982.800,-	APBD
4.	Program Penyusunan Dokumen Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan	90.000.000,-	APBD
5.	Program Pendidikan Kedinasan	65.000.000,-	APBD
6.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.546.000.000,-	APBD

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### A. Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP

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 melalui 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 (%)	Nilai tahun 2015	Nilai tahun 2016
1	Perencanaan Kinerja	30	23.69	24.12
2	Pengukuran Kinerja	25	15.86	17.81

3	laporan Kinerja	15	11.15	10.97
4	valuasi Kinerja	10	7.21	5.04
5	capaian Kinerja	20	13.11	12.88
	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>71.02</b>	<b>70.81</b>
	<b>Rekomendasi Penilaian</b>		<b>BB</b>	<b>BB</b>
			<b>(Sangat Baik)</b>	<b>(Sangat Baik)</b>

Evaluasi implementasi SAKIP terhadap masing-masing komponen pada BKD Prov. Kaltim seperti terlihat pada tabel di atas, mendapat rekomendasi terhadap kondisi BKD Prov. Kaltim agar melakukan perbaikan sebagai berikut :

### 1) Perencanaan Kinerja

Dalam dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) supaya :

#### a) Kualitas RKT

- Dalam dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi);
- Rencana aksi atas kinerja yang dibuat harus telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja.

#### b) Implementasi RKT

- Rencana aksi atas kinerja selalu dimonitor pencapaiannya secara berkala;
- Rencana aksi selalu dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan;
- Perjanjian kinerja selalu dimanfaatkan dalam penyusunan (identitas) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV;

### 2) Pengukuran kinerja

Dalam pengukuran kinerja untuk kualitas dan implementasi supaya :

#### a) Kualitas Pengukuran

- Pengukuran kinerja dapat dilakukan secara berjenjang;
- Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan.

#### b) Implementasi Pengukuran

- IKU dimanfaatkan dalam pembuatan dokumen-dokumen perencanaan dan anggaran;
- Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV ke atas supaya dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment;
- IKU dilakukan reviu secara berkala;
- Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

### 3) Pelaporan Kinerja

Dalam pelaporan kinerja penyajian dan pemanfaatan informasi kinerja supaya:

a) Penyajian informasi kinerja supaya :

- Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan.

b) Pemanfaatan informasi kinerja supaya :

- Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan;
- Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi;
- Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja;
- Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja.

#### 4) Evaluasi Kinerja

Dalam evaluasi kinerja pada BKD Prov. Kaltim terdapat pemenuhan, kualitas, dan pemanfaatan supaya :

a) Pemenuhan Evaluasi supaya:

- Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan.

b) Kualitas Evaluasi supaya:

- Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan;
- Pemantauan rencana aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja;
- Pemantauan rencana aksi memberikan alternative perbaikan yang dapat dilaksanakan;
- Hasil evaluasi rencana aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode.

c) Pemanfaatan Evaluasi supaya:

- Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang;
- Hasil evaluasi rencana aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata;

#### 5) Capaian Kinerja

Pencapaian sasaran/kinerja organisasi supaya :

- a) Mengingatkan capaian output dan outcome dimasa yang akan datang;
- b) Informasi mengenai kinerja didukung dengan data yang handal.

## 2. Tindaklanjut atas Hasil Evaluasi

Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim telah menindaklanjuti hasil evaluasi implementasi SAKIP, sebagai berikut :

1) Perencanaan Kinerja :

a) Kualitas RKT

- Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim merupakan perpanjangan dari Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Prov. Kaltim dimana didalamnya terdapat sasaran 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 dalam mencapai hasil yang diharapkan;
- Rencana Aksi BKD Prov. Kaltim pada setiap tahunnya selalu mencantumkan target per triwulan pada masing-masing indikator kinerja. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan rencana aksi yang telah dilakukan.

b) Implementasi RKT

- Rencana Aksi BKD Prov. Kaltim tertuang pada Sistem Informasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dimana pencapaian atas kinerja yang dilaksanakan selalu dievaluasi/dimonitor secara periodik (per triwulan) sesuai dengan capaian sasaran indikator yang telah dilaksanakan;
- Dalam setiap bulannya, BKD Prov. Kaltim selalu melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pencapaian rencana aksi melalui rapat rutin setiap bulannya. Dalam rapat tersebut termuat hal-hal/pembahasan yang mendukung pelaksanaan Rencana Aksi serta evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan;
- Perjanjian Kinerja juga terimplementasikan kepada seluruh Pejabat Administrator dan Pengawas dilingkungan BKD Prov. Kaltim dan diketahui oleh masing-masing atasan langsungnya.

2) Pengukuran Kinerja

a) Kualitas Pengukuran

- Pengukuran Kinerja pada BKD Prov. Kaltim telah dilaksanakan secara berjenjang pada masing-masing jabatan yang disesuaikan dengan realisasi yang dicapai pada masing-masing indikator kinerja. Untuk mendapatkan realisasi capaian kinerja

pada masing-masing bidang, dapat melihat tugas/kegiatan yang telah dilaksanakan melalui sistem e-log book (SKP Online).

- Data kinerja yang dikumpulkan berdasarkan hasil realisasi capaian yang didapat pada masing-masing bagian secara objektif dan akuntabel.

b) Implementasi Pengukuran

- Indikator Kinerja Utama BKD Prov. Kaltim telah dimanfaatkan dalam pembuatan dokumen perencanaan dan anggaran. Hal ini bertujuan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi;
- 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. Relevansi pelaksanaan IKU dapat dilihat melalui Sistem Informasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Pengendalian dan pemantauan pengukuran kinerja secara berkala dapat dilaksanakan oleh atasan langsung melalui sistem SKP Online yang dijadikan dasar pencapaian indikator kinerja.

3) Pelaporan Kinerja :

a) Penyajian informasi kinerja

- Informasi kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja telah melalui tahap evaluasi dan analisis sampai dengan capaian kinerja BKD Prov. Kaltim tahun 2017.

b) Pemanfaatan informasi kinerja :

- Informasi kinerja didalam pencapaian IKU telah digunakan sebagai bahan/rumusan dalam perbaikan 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) Evaluasi Internal :****a) Pemenuhan Evaluasi**

- Evaluasi dalam pelaksanaan rencana aksi telah dilaksanakan. Hal ini ditindaklanjuti melalui Sistem Manajemen Proyek Strategis BKD Prov. Kaltim.

**b) Kualitas Evaluasi**

- Evaluasi program/kegiatan telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja melalui strategi dan kebijakan dalam pelaksanaan program/kegiatan guna mendorong pencapaian target yang diharapkan;
- Pemantauan rencana aksi dilaksanakan dalam setiap periode untuk mengendalikan target kinerja dan telah dilaporkan secara periodik melalui sistem MPS;
- 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.

**c) Pemanfaatan evaluasi**

- 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 Sasaran/Kinerja Organisasi**

- a) Pencapaian kinerja BKD Prov. Kaltim tahun 2017 digunakan untuk meningkatkan capaian output dan outcome di tahun 2018 melalui analisis hasil capaian yang mengutamakan efektifitas, efisiensi, dan akuntabilitas;
- b) Informasi kinerja 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 2017 yang disusun

berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama (IKU), satuan, target, realisasi, dan capaian dapat diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Pengukuran Capaian Kinerja**  
**Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim**  
**Tahun Anggaran 2017**

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	70	350
					TW.II	46	73	110,61
					TW.III	20	73	84,88
					TW.IV	10	96	100
2	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase Informasi Kepegawaian	%	100	TW.I	10	10	100
					TW.II	40	25	50
					TW.III	10	90	150
					TW.IV	40	100	100
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan dibidang Kepegawaian	Skor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan	Skor	75	TW.I	20	24,63	123,15
					TW.II	20	48,58	121,45
					TW.III	20	73,33	122,22
					TW.IV	15	97,33	129,77

*Data SIAKIP BKD Prov. Kaltim Tahun 2017*

Pada tabel 3.1 mengenai pengukuran capaian kinerja BKD Prov. Kaltim, secara umum berhasil mencapai sesuai dengan target yang ditetapkan, bahkan terdapat salah satu indikator melebihi target yang ditetapkan, dengan demikian capaian kinerja BKD Provinsi Kalimantan Timur dengan kategori "**Sangat Baik**". Oleh karena itu terhadap target capaian kinerja yang tercapai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur harus melakukan langkah konstruktif dan konkrit untuk mempertahankan, menganalisis dan mengevaluasi agar dimasa mendatang capaian kinerja lebih baik.

### C. Analisis Capaian Kinerja

Pada akhir tahun 2017 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan seluruh Program dan Kegiatan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2017 dan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2017, adapun seluruh gambaran pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut:

1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2017;

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2017 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 3.4**  
**Perbandingan antar Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2017**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
1	ersentase aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/ kualifikasinya	%	96	96	100
2	ersentase Informasi Kepegawaian	%	100	100	100
3	kor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan	Skor	75	97.33	129

Berdasarkan data diatas, perbandingan antara target dan realisasi dapat dilihat bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah mencapai target di tahun 2017. Bahkan ada salah satu indikator kinerja yang melebihi dari target yang telah ditetapkan.

2. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2017 dengan tahun sebelumnya;

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2017 dengan tahun sebelumnya adalah untuk mengetahui relisasi kinerja tahun bersangkutan dengan tahun-tahun sebelumnya, apakah mengalami peningkatan atau penurunan. Perbandingan realisasi kinerja dapat dilihat

melalui tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja per tahun**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi		% Peningkatan / Penurunan Tahun 2017
			2016	2017	
1	2	3	4	5	6
1	Persentase aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/kualifikasinya	%	90,71	96	↑ 5,29
2	Persentase Informasi Kepegawaian	%	100	100	-
3	Skor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan	Skor	84.87	97.33	↑ 12.46

Pada tahun 2016 rata-rata realisasi Capaian Kinerja BKD Prov. Kaltim sebesar 91,86% (Sembilan Puluh Satu Koma Delapan Puluh Enam Persen) dari target kinerja yang telah direncanakan. Sedangkan pada tahun 2017 realisasi Capaian Kinerja BKD Prov. Kaltim sebesar 97,77% (Sembilan Puluh Tujuh Koma Tujuh Puluh Tujuh Persen). Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa BKD Prov. Kaltim pada tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 5,91%.

- Perbandingan realisasi kinerja tahun 2017 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;

Perbandingan ini untuk mengetahui apakah sasaran strategis dan capaiannya telah sesuai dengan perencanaan. Perbandingan realisasi kinerja BKD Prov. Kaltim tahun 2017 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2017 dengan Renstra**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Akhir Renstra	Tingkat Realisasi Kemajuan
----	-------------------	--------	----------------------	----------------------------

1	2	3	4	5	6
1	ersentase aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/kualifikasinya	%	96	96	100%
2	ersentase Informasi Kepegawaian	%	100	100	100%
3	kor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan	Skor	80	97.33	121.6%

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 aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/kualifikasinya. Indikator sasaran ini ditunjang melalui 2 kegiatan utama, yaitu:

- Kegiatan Penyusunan Rencana Pembinaan Karier melalui pelaksanaan Pelantikan dan Penguksuhan bagi pejabat struktural dilingkungan pemprov. Kaltim. Strategi yang digunakan melalui inventarisasi jabatan kosong pada pemprov. Kaltim, penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka (untuk Pejabat Pimpinan Tinggi) dan melalui Baperjakat (bagi Pejabat Administrator dan Pengawas)
- Kegiatan Pemetaan dan Pengukuran Kompetensi Pegawai melalui pelaksanaan pengukuran kompetensi (Assessment Center, Job Fit, QAP, dll) bagi pejabat struktural maupun pelaksana dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yang mempunyai kompetensi memadai pada bidang tugasnya. Strategi yang digunakan antara lain; Pengukuran kompetensi melalui assessment canter bagi Pejabat Pimpinan Tinggi dilingkungan Pemprov. Kaltim, Pengukuran kompetensi melalui Job Fit Evaluation bagi Pejabat Administrator dan Pengawas dilingkungan Pemprov. Kaltim, dan Pemetaan kompetensi pegawai sesuai

kebutuhan.

Pada tahun 2017, Capaian kinerja pada sasaran I sebesar 96%. Terjadi peningkatan sebesar 5,29% dari tahun sebelumnya.

b) Sasaran Strategis II

Dalam mengimplementasikan sasaran strategi II, terdapat indikator sasaran strategis yang dilaksanakan, yaitu persentase update data kepegawaian. Indikator sasaran ini ditunjang melalui 2 kegiatan utama yaitu update data kepegawaian melalui SIMPEG dan SAPK serta peremajaan data pegawai secara manual (hard copy).

Strategi yang digunakan melalui sinkronisasi data kepegawaian melalui SIMPEG dan SAPK, update data terprogram pada setiap periode, serta optimalisasi jaringan yang mendukung kelancaran sistem.

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 terhitung mulai bulan Januari 2017. Sehingga perkiraan target pertahunnya tidak terlalu tinggi (70 – 80 selama 3 tahun). Akan tetapi 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.

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

Secara umum Program/Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim menunjang keberhasilan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Prov. Kaltim. Pada tahun 2017 ada beberapa kegiatan yang dijadikan dasar keberhasilan pencapaian target, antar lain:

a) Kegiatan Penyusunan Rencana Pembinaan Karier melalui pelaksanaan

Pelantikan dan Penguatan bagi pejabat struktural dilingkungan pemprov. Kaltim pada tahun 2017 sebanyak 971 PNS dari target yang telah ditetapkan sebanyak 1.000 PNS;

- b) Kegiatan Pemetaan dan Pengukuran Kompetensi Pegawai melalui pelaksanaan pengukuran kompetensi (Assesmen Center, Job Fit, QAP, dll) bagi pejabat struktural maupun pelaksana tahun 2017 dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 875 PNS dari target yang telah ditetapkan sebanyak 960 PNS;
- c) Kegiatan Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah melalui update data kepegawaian melalui SIMPEG dan SAPK. Pada bulan Desember tahun 2017, BKD telah berhasil meremajakan data kepegawaian sebanyak 11.566 PNS dilingkungan Pemprov. Kaltim termasuk pengalihan P3D yang dilaksanakan pada tahun 2017;
- d) Kegiatan Pengolahan Dokumen Tata Naskah Kepegawaian melalui pelaksanaan peremajaan data kepegawaian secara manual (hard copy);
- e) Kegiatan Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan melalui pelaksanaan survey indeks kepuasan pelayanan yang diselenggarakan BKD Prov. Kaltim dan di evaluasi pada setiap bulannya untuk mengetahui feed back dan keinginan pelanggan dalam rangka optimalisasi pelayanan prima pada BKD Prov. Kaltim.

#### 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 2017 telah melakukan langkah-langkah dalam peningkatan efisiensi sumber daya dalam mendukung keberhasilan pencapaian kinerja, sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Hasil Perbandingan Output dan Input dengan Standar Efisiensi**  
**BKD Prov. Kaltim Tahun 2017**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	% Tingkat Efisiensi
----	-------------------	-------------------	-------------------	-----------------------	---------------------

1	2	3	4	5	6 (4-5)
1	Meningkatnya Kualitas SMD Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Jumlah Aparatur yang memiliki Tupoksi sesuai dengan Kompetensi/ Kualifikasinya	100	99.77	0.23
2	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase Informasi Kepegawaian	100	99.46	0.54
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan dibidang Kepegawaian	Skor Nilai Hasil Survey Indeks Kepuasan	129.7	99.48	30.22

#### 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 2017 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 3.8**  
**Realisasi Anggaran sesuai dengan Perjanjian Kinerja**

No	Sasaran Strategis	Kinerja			Anggaran		Capaian
		Target	Realisasi	Capaian	Realisasi (Rp)	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya Kualitas SMD Aparatur Sipil Negara (ASN)	96	96	100	751.840.000	750.998.547	99.77

2	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	100	100	100	371.000.000	368.954.059	99,46
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan dibidang Kepegawaian	75	97,33	129,7	122.000.000	121.366.698	99,48

## 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 3.9**  
**Realisasi Anggaran Per Program dan Kegiatan**

No	Program/Kegiatan	Anggaran			Ket
		Alokasi	Realisasi	%	
1	2	3	4	5	6
1	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>1.879.547.200</b>	<b>1.637.398.589</b>	<b>87,12</b>	APBD
	Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.879.547.200	1.637.398.589	87,12	
2	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>355.470.000</b>	<b>352.649.963</b>	<b>99,21</b>	APBD
	Pemeliharaan Peralatan dan Kelengkapan Sarana dan Prasarana	355.470.000	352.649.963	99,21	
3	<b>Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah</b>	<b>852.192.800</b>	<b>850.877.642,50</b>	<b>99,85</b>	APBD
	Koordinasi dan Konsultasi Kelembagaan Pemerintah Daerah Perlengkapannya	852.192.800	850.877.642,50	99,85	
4	<b>Program Penyusunan Dokumen</b>	<b>90.000.000</b>	<b>89.029.865</b>	<b>98,92</b>	APBD

	<b>Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan</b>				
	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Anggaran	47.500.000	46.875.065	98,68	
	Penyusunan Laporan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan	42.500.000	42.154.800	99,19	
5	<b>Program Pendidikan Kedinasan</b>	<b>65.000.000</b>	<b>64.551.200</b>	<b>99,31</b>	APBD
	Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme	65.000.000	64.551.200	99,31	
6	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>8.902.328.000</b>	<b>8.873.508.736</b>	<b>99,68</b>	APBD
	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	606.340.000	606.093.904,50	99,96	
	Penyusunan Formasi dan Pengadaan Pegawai	205.000.000	203.469.039	99,25	
	Penempatan PNS	93.000.000	87.184.200	93,75	
	Penataan Sistem Adm. Kenpa Otomatis PNS	310.000.000	309.461.958	99,83	
	Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	210.000.000	208.631.874	99,35	
	Pemberian Penghargaan bagi PNS	144.810.000	143.283.800	98,95	
	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Displin PNS	63.950.000	63.233.550	98,88	
	Pemberian bantuan tugas belajar dan Ikatan	6.467.488.000	6.459.469.210	99,88	

dinas			
Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	122.000.000	121.366.698	99,48
Ujian Dinas	20.000.000	19.860.250	99,30
Rapat kerja kepegawaian daerah	182.000.000	180.895.550	99,39
Evaluasi Kinerja PNS	23.000.000	22.827.750	99,25
Pemberhentian PNS	93.050.000	92.556.125	99,47
Penilaian Prestasi Kerja PNS	55.190.000	49.948.000	90,50
Pemetaan dan Pengukuran Kompetensi	145.500.000	144.904.642.5	99,59
Pengolahan Dokumen Tata Naskah Kepegawaian	161.000.000	160.322.185	99,58

### 3. Komposisi Realisasi Belanja :

Komposisi realisasi belanja pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim, baik Belanja Tidak Langsung maupun Belanja Langsung dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

**Tabel 3.10**  
**Komposisi Realisasi Belanja**

No	Uraian	TA. 2017		% Capaian
		Rencana Belanja (Rp)	Realisasi Belanja (Rp)	
1	2	3	4	5
1	Belanja Tidak Langsung	8.613.017.000	6.945.471.855	80.64
2	Belanja Langsung	12.144.538.000	11.868.015.995.50	97.72

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata Realisasi Belanja pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim memiliki capaian sebesar 89,18% dari total Rencana Belanja tahun anggaran 2017.

## **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 2017 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran yaitu tahun anggaran 2017. 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 **109,6%**. 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. Meningkatkan kualitas SDM Aparatur melalui pengembangan kompetensi, pemenuhan tenaga fungsional dan penempatan/ pendistribusian sesuai dengan bidang keahlian;
2. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka bagi Pejabat Pimpinan Tinggi serta melaksanakan Baperjakat bagi Pejabat Administrator dan Pengawas;
3. Rekrutmen CPNS secara terbuka, transparan, bebas KKN dan objektif;
4. Peningkatan fasilitas tugas belajar serta memberi kemudahan bagi PNS yang ingin melaksanakan ijin belajar yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi;
5. Sinkronisasi data mutasi kepegawaian melalui SIMPEG dan SAPK;
6. Update data kepegawaian yang terprogram pada setiap periode;
7. Optimalisasi jaringan yang mendukung kelancaran sistem melalui kerjasama dengan pihak terkait dalam peyediaan server database;
8. Penyelenggaraan survey Indeks Kepuasan Pelayanan (IKP) terhadap pelayanan BKD Prov. Kaltim baik Internal maupun eksternal;

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2017, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan/kinerja yang akan datang.

Samarinda, Februari 2018  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah,

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