



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) 2020



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

BERANI UNTUK KALIMANTAN TIMUR BERDAULAT

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 2020, 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 2019 – 2023, yang dibuat secara periodik dan berisikan informasi mengenai kinerja organisasi dalam mendorong instansi pemerintah menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik dan benar.

Mudah-mudahan, penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2020 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 2021
Kepala Badan Kepegawaian Daerah,

Drs. Diddy Rusdiansyah Anan Dani, M.M
Pembina Utama Madya
NIP. 19640627 199003 1 006

IKHTISAR EKSEKUTIF

Pada Tahun 2020 merupakan tahun kedua dalam pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tahun 2019-2023, pada tahun tersebut implementasi dari Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), telah memberikan arah dalam mendukung Misi ke 5 Gubernur Kalimantan Timur yaitu **"Berdaulat dalam Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan yang Bersih, Profesional, dan Berorientasi Pelayanan Publik"**. Secara umum capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dapat dinyatakan "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 di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk memfokuskan sumber daya organisasi dalam melaksanakan program dan kegiatan yang ditetapkan dalam Renstra 2019-2023 dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2020. 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 di bidang kepegawaian dilakukan secara transparan, objektif, dan akuntabel berdasarkan ketentuan yang ada.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur pada Tahun 2020 telah melaksanakan semua program dan kegiatan yang diwujudkan dalam 3 (tiga) Sasaran Strategis antara lain :

1. Meningkatnya Kualitas Kinerja SDM Aparatur;
2. Pemenuhan Penataan dan Kebutuhan Pegawai;
3. Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian.

Ketiga Sasaran Strategis ini merupakan *"core business"* BKD Provinsi Kalimantan Timur, sebagai Perangkat Daerah yang melaksanakan manajemen kepegawaian di lingkungan 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 2020 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada Sasaran ke-1 "Meningkatnya Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia Aparatur" dengan 2 indikator, antara lain: "Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan" dan "Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%" dapat disimpulkan bahwa realisasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 97,3%. Realisasi anggaran pada sasaran ini sebesar 91,79%;
2. Pada Sasaran ke-2 "Pemenuhan Penataan dan Kebutuhan Pegawai" dengan indikator "Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan" dapat disimpulkan bahwa realisasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 168,5%. Realisasi anggaran pada sasaran ini sebesar 99,55%;
3. Pada Sasaran ke-3 "Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian" dengan indikator "Persentase Data Kepegawaian yang Terupdate/Terbarukan" dapat disimpulkan bahwa realisasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 100%. Realisasi anggaran pada sasaran ini sebesar 99,16%.

Hasil pengukuran rata-rata keseluruhan capaian sasaran indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2020 mencapai 121,93% dan semua target sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan **Kategori Baik**. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi pada tahun 2020 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 2020 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	8
D. Sumber Daya Manusia	9
E. Aspek Strategis Organisasi	11
F. Permasalahan Utama (Isu Strategis)	13
G. Sarana dan Prasarana Kerja	17
BAB II PERENCANAAN KINERJA	20
A. Perencanaan Strategis.....	20
B. Indikator Kinerja Utama.....	24
C. Perjanjian Kinerja	25
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	28
A. Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP Tahun Sebelumnya.....	28
B. Pengukuran Capaian Kinerja Organisasi	30
C. Analisis Capaian Kinerja.....	31
D. Realisasi Anggaran	50
BAB IV PENUTUP	53
A. Kesimpulan Umum atas Capaian Kinerja BKD Prov. Kaltim ..	53
B. Strategi Peningkatan Kinerja di masa yang akan datang	54
Lampiran - Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Rekapitulasi Pegawai BKD Prov. Kaltim Berdasarkan Jabatan, Jenis Kelamin, Golongan, dan Pendidikan Tahun 2020;
Tabel 1.2	: Rekapitulasi PNS BKD Prov. Kaltim Berdasarkan Pendidikan Tahun 2020;
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 2020
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 2020
Tabel 2.5	: Target Belanja BKD Prov. Kaltim Tahun 2020
Tabel 2.6	: Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis BKD Prov. Kaltim Tahun 2020
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 2020
Tabel 3.5	: Perbandingan antar Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020
Tabel 3.6	: Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Periode 2019
Tabel 3.7	: Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Periode 2020
Tabel 3.8	: Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020 dengan Renstra
Tabel 3.9	: Rencana Aksi dalam mendukung kegiatan BKD Prov. Kaltim
Tabel 3.10	: Hasil Perbandingan Output dan Input dengan Standar Efisien BKD Prov. Kaltim Tahun 2020
Tabel 3.11	: Efisiensi Penggunaan Anggaran Program/Kegiatan BKD Prov. Kaltim
Tabel 3.12	: Realisasi Anggaran sesuai dengan Perjanjian Kinerja
Tabel 3.13	: Realisasi Anggaran Per Program dan Kegiatan Tahun 2020

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** : Perjanjian Kinerja Tahun 2021
- Lampiran 2** : Pengukuran Kinerja Tahun 2020
- Lampiran 3** : Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Bulanan
- Lampiran 4** : Monitoring dan Evaluasi Pencapaian Target Per Triwulan
- Lampiran 5** : Monitoring dan Evaluasi Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Per Triwulan

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 dibawah 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 pertanggungjawaban atas amanat yang mereka berikan. Pertanggungjawaban 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 di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur antara lain :

- a. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur menyelenggarakan fungsi 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 di bidang kepegawaian daerah;
 - Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis di bidang mutasi;
 - Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis di bidang pengembangan;
 - Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis di bidang pembinaan;
 - Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis di bidang 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 mempunyai fungsi:

- Koordinasi rencana program dan anggaran;
- Pengelolaan data dan informasi;
- Pengelolaan urusan keuangan dan pengelolaan barang milik negara;
- Pengelolaan urusan tata usaha, rumah tangga, kearsipan, dokumentasi, kepegawaian, serta hubungan masyarakat.

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, perbendaharaan, 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 pokok merumuskan kebijakan teknis, memberikan pelayanan administrasi dan regulasi pelaksanaan pada kegiatan Mutasi.

Bidang Mutasi mempunyai fungsi :

- Penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi bidang mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai;
- Penyiapan perumusan, kebijakan ,koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi bidang mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai;
- Penyiapan perumusan kebijakan rencana mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai tingkat provinsi;
- Penyiapan perumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian bidang mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai di wilayah Provinsi;
- Penyiapan perumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian dan pengawasan bidang mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai di wilayah provinsi;
- Pemberian pertimbangan teknis bidang mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai di wilayah provinsi;
- Penyiapan perumusan kebijakan terkait rencana dan bimbingan teknis penyusunan dan penetapan rencana kerja bidang mutasi, pengadaan pegawai dan kepangkatan pegawai di wilayah Provinsi; dan
- Penyiapan perumusan kebijakan, 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 bezetting;
 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 pakta 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 distribusi 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 pokok merumuskan kebijakan teknis, memberikan pelayanan administrasi dan regulasi pelaksanaan pengembangan pegawai.

Bidang Pengembangan mempunyai fungsi :

- Penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi pengembangan karier;
- Penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi peningkatan kualitas pegawai dan pengembangan karier pegawai;
- Penyiapan perumusan kebijakan rencana peningkatan kualitas pegawai dan pengembangan karier pegawai tingkat provinsi;
- Penyiapan perumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian bidang peningkatan kualitas pegawai di wilayah Provinsi;
- Penyiapan perumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian dan pengawasan pengembangan karier pegawai di wilayah Provinsi;
- Pemberian pertimbangan teknis peningkatan kualitas pegawai dan pengembangan karir pegawai di wilayah Provinsi;
- Penyiapan perumusan kebijakan terkait rencana dan bimbingan teknis penyusunan dan penetapan rencana kerja bidang peningkatan kualitas pegawai dan pengembangan karier pegawai di wilayah Provinsi;
- Penyiapan perumusan kebijakan, pengawasan dan pengendalian pengembangan bidang peningkatan kualitas pegawai dan pengembangan karier pegawai di Provinsi.

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 perumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian bidang peningkatan kualitas pegawai di wilayah Provinsi;

3. Menyiapkan perumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian bidang peningkatan kualitas pegawai di wilayah Provinsi;
 4. Menyiapkan perumusan 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 mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, memberikan pelayanan administrasi dan regulasi pelaksanaan pada kegiatan pembinaan pegawai.

Bidang Pembinaan Pegawai mempunyai fungsi:

- Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi pembinaan kepegawaian di wilayah Provinsi;
- Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam penerapan pembinaan kepegawaian di wilayah Provinsi;
- Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam pelaksanaan kedudukan hukum pegawai, kinerja dan penghargaan pegawai dalam wilayah Provinsi;
- Menyusun standar, kriteria, pedoman, prosedur, petunjuk teknis terkait kedudukan hukum pegawai, kinerja dan penghargaan 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 fungsi :

- 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.

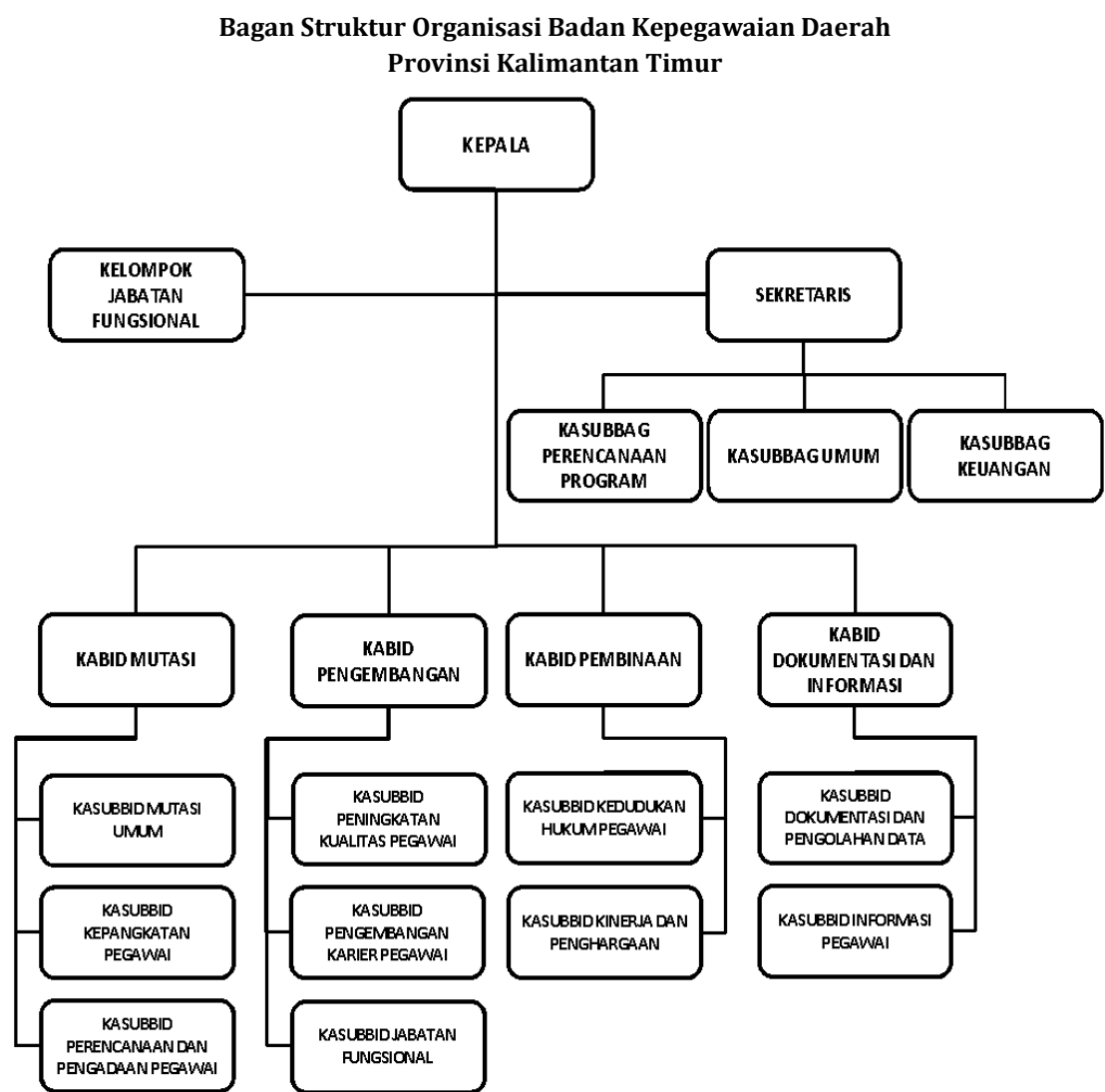
Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan dibidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi.

C. Struktur Organisasi

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



Sumber Data : Struktur Organisasi BKD Prov. Kaltim Tahun 2020

D. Sumber Daya Manusia

Dalam rangka menjalankan kegiatan organisasi, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Per 31 Desember 2020 mempunyai personil

sebanyak 94 orang terdiri dari 18 pejabat struktural, 12 orang pejabat fungsional, 34 orang pejabat pelaksana, dan 30 orang tenaga kontrak.

Komposisi jabatan dalam struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur per 31 Desember 2020 antara lain : 1 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; 5 Jabatan Administrator, serta 12 Jabatan Pengawas.

Adapun rekapitulasi pegawai BKD Prov. Kaltim per Desember 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pegawai BKD Prov. Kaltim
Berdasarkan Jabatan, Jenis Kelamin, Golongan, dan Pendidikan Tahun 2020

Jabatan	Jenis Kelamin		Golongan				Pendidikan					
	Laki - Laki	Perempuan	IV	III	II	I	Pasca Sarjana	Sarjana	Diploma	SLT A	SLT P	S D
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
JPT Pratama	1		1				1					
Administrator	2	3	5				5					
Pengawas	6	6	2	10			2	9	1			
Fungsional	5	10		14	1			10	5			
Pelaksana	18	13		26	5			10	15	6		
Tenaga Kontrak	24	6						10	3	12	1	4
PNS	32	32										
PNS + Tenaga Kontrak	56	38										
Jumlah	94		8	50	6	0	8	39	24	18	1	4

Sumber data : BKD Prov. Kaltim per Desember 2020

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 2020

No	Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	Pasca Sarjana	8	1. Manajemen Keuangan = 1 2. Ilmu Adm. Publik = 1 3. Ekonomi Umum = 1 4. Manajemen Administrasi Publik= 1

			5. Ilmu Administrasi Negara = 4
2	Sarjana	29	1. Ilmu Jurnalistik = 1 2. Administrasi Negara = 2 3. Ekonomi Keuangan = 1 4. Psikologi Umum = 1 5. Ekonomi Manajemen =1 6. Ekonomi Pembangunan = 1 7. Fisipol Administrasi Negara = 3 8. Teknologi Informatika = 1 9. Profesi Akuntansi = 1 10. Akuntansi = 1 11. Administrasi Negara = 2 12. Ekonomi Manajemen = 1 13. Ilmu Komputer = 1 14. Manajemen Pembangunan = 1 15. Ilmu Administrasi = 1 16. Ilmu Hukum = 1 17. Sistem Informasi = 1 18. Manajemen = 1 19. Keuangan Daerah = 2 20. Pembangunan dan Pemberdayaan = 2 21. Politik Pemerintahan = 1 22. Psikologi = 2
3	Diploma	21	1. Keuangan Daerah = 4 2. Ilmu Pemerintahan = 2 3. Politik Pemerintahan = 2 4. Pembangunan dan Pemberdayaan = 3 5. Teknik Informatika= 1 6. Teknologi Informasi = 2 7. Manajemen Sumber Daya Manusia = 1 8. Administrasi Kependudukan dan Capil = 3 9. Bahasa Inggris = 1 10. Administrasi Negara = 2
4	SLTA	6	
	JUMLAH	64	

Sumber Data : BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2020

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 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 : **(38 jenis layanan)**

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. Fasilitas 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 ke 5 (lima) yaitu “Berdaulat dalam Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan yang Bersih, Profesional, dan Berorientasi Pelayanan Publik”. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai salah satu instansi yang memiliki fungsi penunjang di bidang kepegawaian sepenuhnya mendukung pencapaian Misi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dalam upaya menciptakan SDM Aparatur yang ideal sesuai dengan misi ke 5 tersebut.

Berdasarkan pada Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Kalimantan Timur 2019-2023, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan melakukan berbagai upaya untuk mendukung pelaksanaan visi misi tersebut sebagai bentuk tanggungjawab dalam 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	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 pengelolaan kepegawaian
6. Kurangnya Kinerja aparatur	6. Kualitas Kinerja aparatur	5. Peningkatan Kualitas sumber daya
	7. Kapasitas kelembagaan	

7. Lemahnya Kapasitas kelembagaan pengelola kepegawaian	pengelola kepegawaian	aparatur
8. Kurangnya Kebijakan dan sistem pengelolaan kepegawaian	8. Kapasitas Kebijakan dan sistem pengelolaan kepegawaian	6. Peningkatan Kinerja aparatur
9. Lemahnya Kapasitas manajemen internal BKD	9. Kapasitas manajemen internal BKD	7. Peningkatan Kapasitas kelembagaan pengelola kepegawaian
10. Lemahnya Kapasitas sumber daya manusia BKD	10. Kapasitas sumber daya manusia BKD	8. Peningkatan Kebijakan dan sistem pengelolaan kepegawaian
11. Kurangnya Pengelolaan kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa.	11. Kapasitas Pengelolaan kepegawaian yang baik, bersih dan berwibawa.	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 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 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 <i>stakeholders</i> 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 <i>stakeholders</i> dan masyarakat.
Peluang	Ancaman/Tantangan
1. Tingginya kepercayaan Gubernur	1. Belum efektifnya pelaksanaan

terhadap keberadaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tidak saja dalam merencanakan tetapi juga mengkoordinasikan pembangunan ; 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.	sistem dan mekanisme koordinasi perencanaan dan sistem penganggaran; 2. Belum efektifnya koordinasi antara perencanaan, pengendalian, dan 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 (2019 - 2023) 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 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 si 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 1.5
Sarana dan Prasarana Kantor BKD Prov. Kaltim
Tahun 2020

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
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	2	Ruang
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
	• 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	17	Unit
17	Alat Pertanian	21	Unit
18	Alat Angkutan		
	a. Kendaraan Roda 4	9	unit
	b. Kendaraan Roda 2	4	unit
19	Peralatan Kantor dan rumah tangga	1.300	unit
20	Alat Studio dan Alat Komunikasi	135	unit
21	Alat Keamanan	65	unit
22	Komputer PC	101	unit
23	Laptop/Note Book	35	unit
24	Printer	69	unit
25	Alat Laboraturium	36	unit
26	Alat Kedokteran	8	unit
27	Buku Perpustakaan	213	buku

Sumber Data : Inventaris BKD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2020
Per 31 Desember 2020

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 tujuan dan sasaran yang jelas dalam mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Timur tahun 2019-2023.

Adapun Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Timur Tahun 2019-2023 yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah :

Berdaulat dalam Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan yang Bersih, Profesional dan Berorientasi Pelayanan Publik

Berdasarkan misi tersebut diatas, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan melakukan berbagai upaya untuk mendukung pelaksanaan misi tersebut sebagai bentuk tanggung jawab dalam mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Timur.

Untuk mewujudkan misi tersebut di atas, diperlukan tindakan nyata yang dirumuskan dalam Tujuan dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, antara lain:

Tujuan	Sasaran
Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur Kalimantan Timur yang Kompeten, Berdaya Saing, Profesional dan berintegritas tinggi	1. Meningkatnya kualitas kinerja SDM Aparatur; 2. Pemenuhan penataan dan kebutuhan pegawai;

Tujuan	Sasaran
Mewujudkan BKD Prov. Kaltim sebagai pusat informasi Kepegawaian dilingkup Pemprov. Kaltim	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian.

Sumber Data: Renstra BKD Prov. Kaltim Tahun 2019-2023

Perumusan tujuan dan sasaran strategis ini juga akan memungkinkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk mengukur sejauh mana pencapaian misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Timur. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan dan sasaran strategisnya, setiap tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan memiliki 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	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur Kalimantan Timur yang Kompeten, Berdaya Saing, Profesional dan berintegritas tinggi	Meningkatnya Kualitas Kinerja SDM Aparatur	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan;	75	75	80	82	85
			Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%	0	50	60	75	85
		Pemenuhan Penataan dan kebutuhan Pegawai	Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan	20	20	18	15	10
2	Mewujudkan BKD Prov. Kaltim sebagai pusat informasi Kepegawaian dilingkup Pemprov. Kaltim	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian	Persentase Data Kepegawaian yang terupdate/ terbaru	100	100	100	100	100

Sumber Data: Renstra BKD Prov. Kaltim Tahun 2019-2023

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	Indikator Kegiatan
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur Kalimantan Timur yang Kompeten, Berdaya Saing, Profesional dan berintegritas tinggi	Meningkatnya Kualitas Kinerja SDM Aparatur	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	%	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1. Pengembangan Jabatan Fungsional 2. Peningkatan Kualitas Pengembangan Aparatur 3. Pengembangan Karier Pegawai	1. Jumlah Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional melalui pengangkatan pertama 2. Jumlah Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional melalui perpindahan dari jabatan lain 3. Jumlah Pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional melalui penyesuaian/inpassing 4. Jumlah Pengangkatan dalam jabatan fungsional melalui promosi 5. Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi pegawai 6. Jumlah PNS yang diusulkan melaksanakan Diklat Struktural, Diklat Prajabatan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis lainnya 7. Persentase PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas
			Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%	%	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1. Penegakan Kode Etik, Perilaku dan Disiplin Pegawai 2. Penilaian Kinerja dan Penghargaan Pegawai	1. Persentase Tingkat Kehadiran PNS 2. Persentase PNS yang mencapai target kinerja diatas 80%

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
		Pemenuhan Penataan dan kebutuhan Pegawai	Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan	%	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Penempatan PNS	1. Jumlah PNS yang pindah dari Pemerintah Kab/Kota/Provinsi/Kementerian diluar Prov. Kaltim ke Pemerintah Prov. Kaltim 2. Jumlah PNS yang pindah dari Pemerintah Kab/Kota di Wilayah Prov. Kaltim ke Pemerintah Prov. Kaltim
2.	Mewujudkan BKD Prov. Kaltim sebagai pusat informasi Kepegawaian dilingkup Pemprov. Kaltim	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian	Persentase Data Kepegawaian yang terupdate/ terbaru	%	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1. Penguatan Sistem Informasi dan Pengolahan Database Pegawai 2. Pengolahan Dokumen Tata Naskah Kepegawaian	1. Jumlah Update Data Kepegawaian melalui SIMPEG 2. Jumlah Dokumen Kepegawaian yang ter update

Sumber Data : Renstra BKD Prov. Kaltim Tahun 2019-2023

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. Sesuai dengan dokumen rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2023, terdapat 4 (empat) 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 Utama	Penjelasan (Formulasi Penghitungan)	Sumber Data	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja SDM Aparatur	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	a. Berdasarkan jumlah PNS yang memenuhi standar kompetensi dan beralih dalam Jabatan Fungsional melalui Pengangkatan Pertama, Inpassing, Perpindahan Jabatan, dan Promosi. b. Berdasarkan Jumlah PNS yang memenuhi standar kompetensi dalam Jabatan Struktural (JPT, Administrasi, dan Pengawas) melalui Rotasi dan Promosi. $\frac{\text{Jumlah a + b}}{\text{Formasi Jabatan yang tersedia pada Pemprov. Kaltim}} \times 100\%$	Laporan Bidang Pengembangan	Bidang Pengembangan
		Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%	Berdasarkan hasil pengukuran kinerja PNS yang memiliki pencapaian kinerja diatas 80%. $\frac{\text{Pengukuran kinerja PNS diatas 80\%}}{\text{Jumlah PNS Pemprov. Kaltim}} \times 100\%$	Laporan Tahunan Bidang Pembinaan	Bidang Pembinaan
2	Pemenuhan Penataan dan kebutuhan Pegawai	Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan	Berdasarkan jumlah PNS dari luar wilayah Kaltim dan PNS regional Kaltim (Kab/Kota se Kaltim) yang pindah ke Pemprov. Kaltim $\frac{\text{Jumlah PNS yang pindah}}{\text{Jumlah kebutuhan PNS berdasarkan formasi yang tersedia}} \times 100\%$	Laporan Bidang Mutasi	Bidang Mutasi
3	Meningkatnya kualitas informasi kepegawaian	Persentase Data Kepegawaian yang terupdate/terbarukan	a. Berdasarkan jumlah Update data pegawai (Kenpa, KGB, Mutasi Jabatan) yang terbaru dalam Sistem Manajemen Kepegawaian	Laporan Bidang Dokinfo	Bidang Dokinfo

			b. Berdasarkan jumlah peremajaan data fisik PNS yang terbaru $\frac{\text{Jumlah update/ peremajaan data PNS}}{\text{Jumlah Produk Adm. Kepegawaian yang diterbitkan}} \times 100\%$		
--	--	--	---	--	--

Sumber Data : IKU BKD Prov. Kaltim Tahun 2019-2023

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 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya Kualitas Kinerja SDM Aparatur	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	%	75
		Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%	%	50
2.	Pemenuhan Penataan dan Kebutuhan Pegawai	Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan	%	20
3.	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase Data Kepegawaian yang terupdate/terbarukan	%	100

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp 2,389,713,180	APBD
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp 1,516,497,020	APBD
3.	Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah	Rp 2,074,842,500	APBD
4.	Program Penyusunan Dokumen Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan	Rp 505,720,380	APBD
6.	Program Peningkatan Pelayanan Mutasi Kepegawaian	Rp 2,621,075,000	APBD
6	Program Peningkatan Kompetensi Aparatur	Rp 8,569,993,000	APBD
7	Program Peningkatan Kinerja dan Disiplin Pegawai	Rp 2,850,000,000	APBD
8	Program Pengembangan Data dan Informasi ASN	Rp 514,400,000	APBD

Sumber Data : Perjanjian Kinerja BKD Prov. Kaltim Tahun 2020

1) Rencana Anggaran Tahun 2020

Pada tahun anggaran 2020, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur melaksanakan program dan kegiatan dengan anggaran murni sebesar Rp. 31.571.724.080,-. Melalui mekanisme perubahan APBD 2020 menjadi Rp. 34.450.519.415,- dengan rincian Belanja Tidak Langsung Rp. 11.185.483.000,- dan Belanja Langsung Rp. 23.265.036.415,-. Adapun realisasi anggaran sebesar Rp. 30.532.062.972,- (88,63%), dengan rincian untuk Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 8.584.486.632,- (76,75%), dan Belanja Langsung sebesar Rp. 21.947.576.337,- (94,34%).

2) Target Belanja BKD Prov. Kaltim

Adapun target belanja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.5
Target Belanja BKD Prov. Kaltim
Tahun 2020

No	Uraian	Tahun Anggaran 2020		
		Anggaran Belanja (Rp)	Realisasi Belanja (Rp)	%
1	2	3	4	5
1	Belanja Tidak Langsung	11.185.483.000	8.584.486.635	76,75
2	Belanja Langsung	23.265.036.415	21.947.576.337	94,34
Jumlah		34.450.519.415	30.532.062.972	88,63

Sumber Data : Anggaran BKD Prov. Kaltim Tahun 2020

3) Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Anggaran belanja langsung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2020 yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran startegis adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6
Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis
BKD Prov. Kaltim Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Anggaran (Rp)	%	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja SDM Aparatur	15.861.674.526	68,18	Ditunjang melalui kegiatan : ➢ Pengembangan Jabatan Fungsional ➢ Peningkatan Kualitas Pengembangan Aparatur ➢ Pengembangan Karier Pegawai ➢ Penegakan Kode Etik, Perilaku dan Disiplin Pegawai ➢ Penilaian Kinerja dan Penghargaan PNS
2	Pemenuhan Penataan dan Kebutuhan Pegawai	195.489.750	0,84	Ditunjang melalui kegiatan : ➢ Penempatan PNS

No	Sasaran Strategis	Anggaran (Rp)	%	Keterangan
1	2	3	4	5
3	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	681.880.000	2,93	Ditunjang melalui kegiatan : ➤ Penguatan Sistem Informasi dan Pengolahan Database Pegawai ➤ Pengolahan Dokumen Tata Naskah Kepegawaian

Sumber Data : BKD Prov. Kaltim Tahun 2020

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 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/ Memadai
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 2018	Tahun 2018
1	Perencanaan Kinerja	30	25,52	25,93
2	Pengukuran Kinerja	25	19,38	20,00
3	Pelaporan Kinerja	15	11,91	12,14
4	Evaluasi Kinerja	10	6.89	7,27
5	Capaian Kinerja	20	13,58	14,03
	Nilai Hasil Evaluasi	100	77,28	79,36
	Predikat Penilaian		“BB” (sangat baik)	“BB” (sangat baik)

Sumber Data : Laporan Hasil Evaluasi SAKIP oleh Inspektorat Tahun 2020

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

Evaluasi implementasi SAKIP pada BKD Prov. Kaltim mendapat 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	Sudah/ Belum
1	2	3	4
1	<u>Evaluasi Internal</u> Agar hasil evaluasi rencana aksi dapat seluruhnya ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	<u>Tindak lanjut</u> Kami melaksanakan evaluasi terhadap program kegiatan serta rencana aksi secara periodik sesuai dengan rencana dan implementasi capaian kinerja pada masing-masing bidang. Hasil dari evaluasi tersebut kami koordinasikan dan konsultasikan ke instansi terkait (Biro Organisasi dan Bappeda) sebagai masukan perbaikan dimasa yang akan datang. <u>Rencana Aksi</u> Evaluasi kinerja perangkat daerah sesuai dengan cascading kinerja secara periodik untuk mempermudah monitoring implementasi capaian program kegiatan dan rencana aksi yang telah direncanakan.	Sudah
2	Pencapaian sasaran/kinerja organisasi Agar dalam pencapaian kinerja yang dilaporkan (output ataupun outcome) untuk tetap mengupayakan peningkatan sasaran/kinerja organisasi secara optimal, dengan target yang dicapai, capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya, dan	<u>Tindak lanjut:</u> Kami telah melaksanakan asistensi terhadap pencapaian kinerja baik output maupun outcome kepada para pemangku kepentingan.	Sudah

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut/ Rencana Aksi	Sudah/ Belum
1	2	3	4
	informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Hasil tersebut kemudian kami koordinasikan kepada instansi terkait sebagai bahan masukan dan tindaklanjut kedepannya. Rencana Aksi: Merencanakan serta mensosialisasikan sasaran dan target yang jelas dan terukur baik output maupun outcome. Menyelaraskan keterkaitan antara tujuan, sasaran, program, dan kegiatan secara terarah melalui cascading kinerja.	

B. Pengukuran Capaian Kinerja Organisasi

Berikut rincian keseluruhan pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2020 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 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja SDM Aparatur	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	%	75	TW.I	72%	70,42 %	97,8
					TW.II	73%	0%	0
					TW.III	74%	0%	0
					TW.IV	75%	73%	97,3
		Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%	%	50	TW.I	0	0	0
					TW.II	0	0	0
					TW.III	0	0	0
					TW.IV	0	0	0

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Pemenuhan Penataan dan Kebutuhan Pegawai	Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan	%	20	TW.I	5%	0,17%	%
					TW.II	10%	1,07%	%
					TW.III	15%	3,11%	%
					TW.IV	20%	6,23%	168,5%
3	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase Data Kepegawaian yang terupdate/ terbaru	%	100	TW.I	100%	100%	100
					TW.II	100%	100%	100
					TW.III	100%	100%	100
					TW.IV	100%	100%	100

Sumber Data : hasil moneyv IKU per triwulan

Pada tabel 3.4 mengenai pengukuran capaian kinerja BKD Prov. Kaltim, secara umum berhasil tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan, dengan demikian capaian kinerja BKD Provinsi Kalimantan Timur tahun 2020 dapat dikategorikan “Baik”. Oleh karena itu terhadap capaian kinerja yang tercapai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur harus melakukan langkah konstruktif 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 2020 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan seluruh Program dan Kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja dan dituangkan melalui Perjanjian Kinerja tahun 2020 dan di implementasikan melalui Rencana Aksi dalam menjalankan program dan kegiatan, adapun seluruh gambaran pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut:

1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2020;

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2020 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 Kinerja Tahun 2020

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	6
1	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	%	75	73	97,3
2	Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%	%	50	0	0
3	Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan	%	20	6,23	168,5
4	Persentase Data Kepegawaian yang terupdate/terbarukan	%	100	100	100

Berdasarkan data diatas, perbandingan antara target dan realisasi dapat dilihat bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat dikategorikan telah mencapai target di tahun 2020. Indikator kinerja pada nomor 2 yaitu "Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%" belum dapat dikategorikan baik karena terkendala oleh kebijakan dan kerjasama dengan pihak ketiga sehingga belum dapat terlaksana dengan baik. Khusus untuk indikator kinerja pada nomor 3 yaitu "Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan", dapat dikategorikan Baik karena hasil yang diharapkan pada indikator tersebut bersifat menurun setiap tahunnya.

2. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2020 dengan tahun sebelumnya;

BKD Prov. Kaltim pada periode ini telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sesuai dengan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) BKD Prov. Kaltim tahun 2019-2023 dalam menghadapi tantangan pencapaian visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Timur periode 2019-2023.

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2020 dengan tahun 2019 terhadap IKU dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja periode 2020

No	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi		% Peningkatan/ Penurunan Tahun 2020
			2019	2020	
1	2	3	4	5	6 = (5/4-1)*100
1	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	%	84,19	97,3	13,11
2	Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%	%	0	0	0
3	Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan	%	10	6,23	3,77
4	Persentase Data Kepegawaian yang terupdate/terbarukan	%	100	100	0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa realisasi periode kedua IKU BKD Prov. Kaltim Tahun 2019-2023 pada tahun 2020 adalah sebagai berikut:

- a. Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 13,11% dari tahun sebelumnya.
- b. Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80% masih 0%.
- c. Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan pada tahun 2020 mengalami peningkatan pesat sebesar 3,77% dari tahun sebelumnya.
- d. Persentase data kepegawaian yang terupdate/ terbarukan mencapai target sama dengan tahun sebelumnya yaitu sebesar 100% sehingga prosentase peningkatan/penurunan Tahun 2020 sebesar 0%.

Secara umum realisasi indikator kinerja BKD Prov. Kaltim mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

- 3. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2020 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 2020 dengan Rencana Startegis (Renstra) BKD Prov. Kaltim periode 2019-2023 dapat

dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.7
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020 dengan Renstra

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Akhir Renstra	Realisasi	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6
1	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	%	85	73	85,88
2	Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%	%	85	0	0%
3	Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan	%	10	6,23	137,7%
4	Persentase Data Kepegawaian yang terupdate/terbarukan	%	100	100	100%

Pada tabel 3.6, dapat dilihat bahwa terjadi kemajuan yang signifikan pada setiap indikator kecuali indikator kinerja nomor 2 yaitu “Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%”. Hal ini disebabkan belum adanya parameter pengukuran kinerja pegawai terkait akuntabilitas kinerja berbasis sistem kinerja. 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

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Realisasi 2020	Capaian %
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja SDM Aparatur	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	%	75	73	97,3
		Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%	%	50	0	0

Untuk mengukur tingkat keberhasilan pada sasaran strategis I terdapat indikator kinerja antara lain :

1. Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan.

Untuk mengukur implementasi keberhasilan/kegagalan capaian

indikator kinerja utama tersebut, terdapat parameter pengukuran antara lain :

- a. Berdasarkan jumlah PNS yang memenuhi standar kompetensi dan beralih dalam Jabatan Fungsional melalui pengangkatan pertama, inpassing, perpindahan jabatan dan promosi;
- b. Berdasarkan jumlah PNS yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan struktural (JPT, Administrator dan Pengawas) melalui rotasi dan promosi;

$$\frac{\text{Jumlah a + b}}{\text{Formasi jabatan yang tersedia pada Pemprov. Kaltim}} \times 100\%$$

Dalam menunjang pencapaian indikator kinerja utama tersebut, terdapat 3 kegiatan dan 4 indikator kinerja kegiatan yang mendukung pencapaian target kinerja, antara lain :

➤ Kegiatan Pengembangan Jabatan Fungsional :

Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Jumlah Pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional melalui Pengangkatan pertama, Perpindahan dari jabatan lain, Penyesuaian/Inpassing dan Promosi	PNS	100	472	472

➤ Kegiatan Peningkatan Kualitas Pengembang Aparatur :

Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi pegawai	PNS	325	111	34,15
Jumlah PNS yang diusulkan melaksanakan diklat struktural/ diklat prajabatan, diklat fungsional dan diklat teknis lainnya	PNS	200	248	124

➤ Kegiatan Pengembangan karier pegawai :

Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Persentase PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas	%	88,5	102	115

2. Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%.

Untuk mengukur implementasi keberhasilan/kegagalan capaian indikator kinerja utama tersebut, terdapat parameter pengukuran antara lain :

- ❖ Berdasarkan hasil pengukuran kinerja PNS yang memiliki pencapaian kinerja diatas 80%

$$\frac{\text{Pengukuran Kinerja PNS diatas 80\%}}{\text{Jumlah PNS Pemprov. Kaltim}} \times 100\%$$

Dalam menunjang pencapaian indikator kinerja utama tersebut, terdapat 2 kegiatan dan 2 indikator kinerja kegiatan yang mendukung pencapaian target kinerja, antara lain :

- Kegiatan Penegakan kode etik, perilaku dan disiplin Pegawai :

Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Persentase tingkat kehadiran PNS	%	98	99	101

- Kegiatan Penilaian Kinerja dan Penghargaan PNS :

Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Persentase PNS yang memiliki nilai diatas cukup	%	80	0	0

Sampai dengan akhir tahun 2020, realisasi sasaran strategis I dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Persentase SDM Aparatur yang memenuhi standar kompetensi jabatan pada tahun 2020 realisasi kinerja mencapai 73% dari target yang telah ditetapkan sebesar 75%.
Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja utama pertama pada sasaran strategis I sebesar 97,3%.
2. Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80% pada tahun 2020 realisasi kinerja masih 0% dari target yang telah ditetapkan sebesar 50%.

Hal ini disebabkan belum adanya parameter pengukuran kinerja pegawai terkait akuntabilitas kinerja berbasis sistem kinerja masih dalam tahap kerjasama penerapan aplikasi e-kinerja ASN terintegrasi yang saat ini Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu tim *pilot project* dari BKN. Hal tersebut sehingga masih diperlukan waktu dalam masa transisi untuk beralih ke manajemen kinerja berbasis sistem kinerja. Rencana

penggunaan sistem kinerja dalam mendukung akuntabilitas kinerja tersebut akan diimplementasikan selanjutnya. Alternatif solusi yang akan dijalankan dalam mendukung pelaksanaan manajemen kinerja berbasis sistem kinerja yaitu berkoordinasi aktif dengan para pemangku kepentingan terkait regulasi dan penerapan sistem kinerja yang akan dijalankan.

Dari hal tersebut diatas dapat dikatakan bahwa realisasi pada sasaran strategis I dapat dikatakan “belum berhasil” dalam pelaksanaannya.

b) Sasaran Strategis II

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6	7
2	Pemenuhan Penataan dan Kebutuhan Pegawai	Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan	%	20	6,23	168,5

Untuk mengukur tingkat keberhasilan pada sasaran strategis II terdapat indikator kinerja antara lain :

3. Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan.

Untuk mengukur implementasi keberhasilan/kegagalan capaian indikator kinerja utama tersebut, terdapat parameter pengukuran sebagai berikut :

- ❖ Berdasarkan Jumlah PNS dari luar wilayah Kaltim dan PNS regional Kaltim (Kab/Kota se Kaltim) yang pindah ke Pemprov. Kaltim;

$$\frac{\text{Jumlah PNS yang pindah}}{\text{Jumlah kebutuhan PNS berdasarkan formasi yang tersedia}} \times 100\%$$

Dalam menunjang pencapaian indikator kinerja utama tersebut, terdapat 1 kegiatan dan 2 indikator kinerja kegiatan yang mendukung pencapaian target kinerja, antara lain :

➤ Kegiatan Penempatan PNS :

Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Jumlah PNS yang pindah dari Pemerintah Kab/ Kota/ Provinsi/ Kementerian diluar Prov Kaltim ke Pemprov Kaltim	PNS	20	8	40
Jumlah PNS yang pindah dari Pemerintah Kab/Kota diwilayah Prov Kaltim ke Pemprov Kaltim	PNS	30	28	93

Sampai dengan akhir tahun 2020, realisasi sasaran strategis II dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan pada tahun 2020, realisasi kinerja mencapai 6,23% dari target yang telah ditetapkan sebesar 20%.

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja utama ketiga pada sasaran strategis II sebesar 168,5%.

Pada indikator kinerja ini parameter penghitungannya berbeda dengan yang lain. Dapat diasumsikan bahwasanya pegawai yang pindah ke Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sesuai dengan kebutuhan perangkat daerah.

Dalam implementasinya BKD Prov. Kaltim melaksanakan seleksi pegawai yang akan masuk ke Pemprov. Kaltim. Hal ini bertujuan untuk menyaring pegawai yang memiliki integritas dan profesionalitas dalam pekerjaan yang diembannya, sesuai dengan tujuan BKD Prov. Kaltim yaitu Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur Kalimantan Timur yang Kompeten, Berdaya Saing, Profesional dan berintegritas tinggi.

Sehingga diharapkan terjadi penurunan pemenuhan pegawai dari luar Pemprov. Kaltim setiap tahunnya.

Dari hal tersebut diatas dapat dikatakan bahwa realisasi pada sasaran strategis II dapat dikatakan “berhasil” dalam pelaksanaannya.

c) Sasaran Strategis III

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6	7
3	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase Data Kepegawaian yang terupdate / terbaru	%	100	100	100

Untuk mengukur tingkat keberhasilan pada sasaran strategis III terdapat indikator kinerja antara lain :

4. Persentase Data Kepegawaian yang terupdate/terbarukan.

Untuk mengukur implementasi keberhasilan/kegagalan capaian indikator kinerja utama tersebut, terdapat parameter pengukuran sebagai berikut :

- ❖ Berdasarkan jumlah update data pegawai (Kenpa, KGB, Mutasi Jabatan, SLKS) yang terbaru;

$$\frac{\text{Jumlah Update/Peremajaan data PNS}}{\text{Jumlah Produk Administrasi Kepegawaian yang diterbitkan}} \times 100\%$$

Dalam menunjang pencapaian indikator kinerja utama tersebut, terdapat 2 kegiatan dan 2 indikator kinerja kegiatan yang mendukung pencapaian target kinerja, antara lain :

- Kegiatan Penguatan Sistem Informasi dan pengolahan database pegawai :

Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Jumlah Update Data Kepegawaian Melalui SIMPEG	Data PNS	5.500	16.631	302

- Kegiatan Pengolahan dokumen tata naskah kepegawaian :

Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Jumlah Dokumen Kepegawaian yang ter Update	Dokumen PNS	3.000	5.400	180

Sampai dengan akhir tahun 2020, realisasi sasaran strategis III dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Persentase Data Kepegawaian yang terupdate / terbaru pada tahun 2020, realisasi kinerja mencapai 100% dari target yang telah ditetapkan sebesar 100%.

Dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja utama keempat pada sasaran strategis III sebesar 100%.

Dari hal tersebut diatas dapat dikatakan bahwa realisasi pada sasaran strategis III dapat dikatakan “berhasil” dalam pelaksanaannya.

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

Secara umum kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim yang menunjang keberhasilan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Prov. Kaltim pada tahun 2020 telah terlaksana dengan optimal. Hal ini tentunya patut mendapat apresiasi khusus dalam pelaksanaan pencapaian target kinerja yang telah direncanakan. Keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dalam mendukung pencapaian kinerja Badan mampu bersinergi dan berkolaborasi dengan baik, sehingga menghasilkan suatu prestasi dalam pencapaian target kinerja pada BKD Prov. Kaltim.

Adapun strategi dan langkah-langkah yang digunakan dalam mendukung pencapaian kegiatan serta indikator kinerja kegiatan yang dituangkan kedalam rencana aksi BKD Prov. Kaltim sebagai berikut:

Tabel 3.9
Rencana Aksi dalam mendukung kegiatan BKD Prov. Kaltim

Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Rencana Aksi
Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional melalui Pengangkatan pertama, Perpindahan dari jabatan lain, Penyesuaian/Inpassing dan Promosi	112	497 PNS	1. Sosialisasi pengangkatan dalam Jabatan Fungsional. 2. Asistesi usul Jabatan Fungsional kepada PD. 3. Pelantikan Jabatan Fungsional. 4. Pemuktahiran data pemangku Jabatan Fungsional setiap PD.
Peningkatan Kualitas Pengembangan Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi pegawai	325 PNS	111 PNS	1. Pengukuran kompetensi dan potensi ASN. 2. Penyampaian umpan balik/feedback kepada peserta. 3. Fasilitasi pengukuran kompetensi untuk ASN Pemkab/kota. 4. Study komparasi pengembangan instrumen. 5. Monitoring dan evaluasi pemanfaatan hasil penilaian kompetensi. 6. Pelatihan Assessor SDM Aparatur. 7. Pengelolaan database peserta yang telah mengikuti pengukuran.
Peningkatan Kualitas Pengembangan Aparatur	Jumlah PNS yang diusulkan melaksanakan diklat struktural/ diklat prajabatan, diklat fungsional dan diklat teknis lainnya	200 PNS	248 PNS	1. Kerjasama dengan BPSDM/LAN terkait usulan pelaksanaan diklat. 2. Pengembangan sistem informasi terkait pelaksanaan diklat. 3. Monitoring pasca diklat sebagai bahan evaluasi. 4. Pemetaan diklat fungsional sesuai formasi.
Pengembangan karier pegawai	Persentase PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas	88,5%	90%	1. Melaksanakan rapat Baperjakat. 2. Inventarisasi Jabatan kosong. 3. Melaksanakan rotasi dan promosi jabatan.

Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Rencana Aksi
Penegakan kode etik, perilaku dan disiplin Pegawai	Persentase tingkat kehadiran PNS	98%	99%	1. Merevisi Pergub kehadiran ASN. 2. Verifikasi kehadiran pegawai. 3. Monitoring dan evaluasi kehadiran terkait penerapan SAO.
Penilaian Kinerja dan Penghargaan PNS	Persentase PNS yang mencapai target kinerja 80%	80%	0%	1. Menyusun rancangan Pergub Kaltim tentang Sistem E-Kinerja. 2. Melanjutkan rancangan Pergub Kaltim tentang Manajemen Kinerja. 3. Koordinasi tindaklanjut penerapan aplikasi e-kinerja. 4. Menunjuk pilot project penerapan e kinerja pada beberapa PD.
Penempatan PNS	1. Jumlah PNS yang pindah dari Pemerintah Kab/ Kota/ Provinsi/ Kementrian diluar Prov Kaltim ke Pemprov Kaltim	20 PNS	8 PNS	1. Merevisi Pergub tentang Mutasi Pegawai. 2. Monitoring dan evaluasi pra mutasi pegawai. 3. Pelaksanaan medical checkup, tes MMPI, dan uji kompetensi dan potensi serta wawancara.
	2. Jumlah PNS yang pindah dari Pemerintah Kab/Kota diwilayah Prov Kaltim ke Pemprov Kaltim	30 PNS	28 PNS	1. Merevisi Pergub tentang Mutasi Pegawai. 2. Monitoring dan evaluasi pra mutasi pegawai. 3. Pelaksanaan medical checkup, tes MMPI, dan uji kompetensi dan potensi serta wawancara.
Penguatan Sistem Informasi dan pengolahan database pegawai	Jumlah Update data kepegawaian melalui Simpeg	5.500 Data PNS	16.631 Data PNS	1. Verifikasi dan peremajaan data kepegawaian. 2. Pengembangan dan pemeliharaan sistem.
Pengolahan Dokumen Tata Naskah Kepegawaian	Jumlah Dokumen Kepegawaian yang terupdate	3.000 Dokumen PNS	5400 Dokumen PNS	1. Validasi dan peremajaan data kepegawaian.

Analisa faktor keberhasilan :

- 1. Sasaran Strategis I :
 - a. Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan.
 - b. Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%

Dalam mendukung pencapaian indikator kinerja utama terdapat beberapa analisis dalam menggapai keberhasilan pencapaian kinerja antara lain :

- Melaksanakan perencanaan kinerja dan konsistensi terhadap rencana aksi dalam mendukung sasaran strategis I;

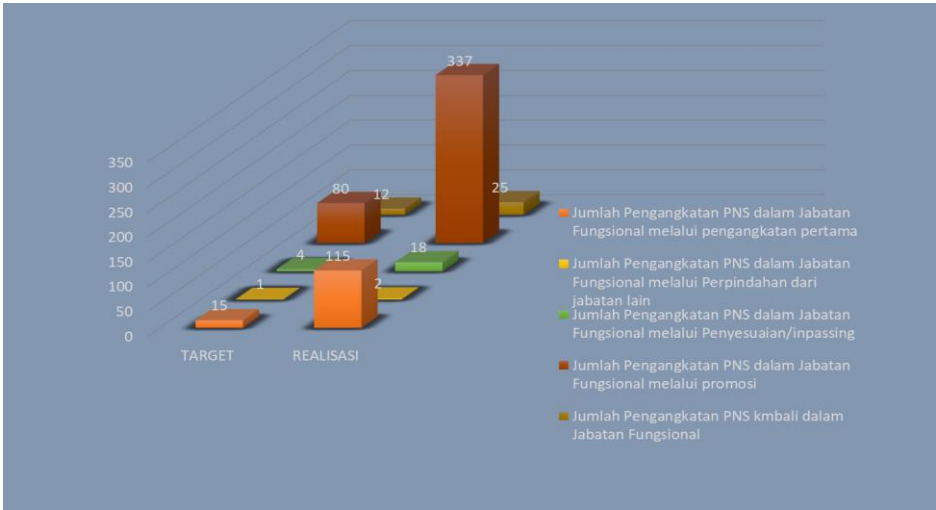


Dokumentasi kegiatan Rapat Perencanaan Kinerja

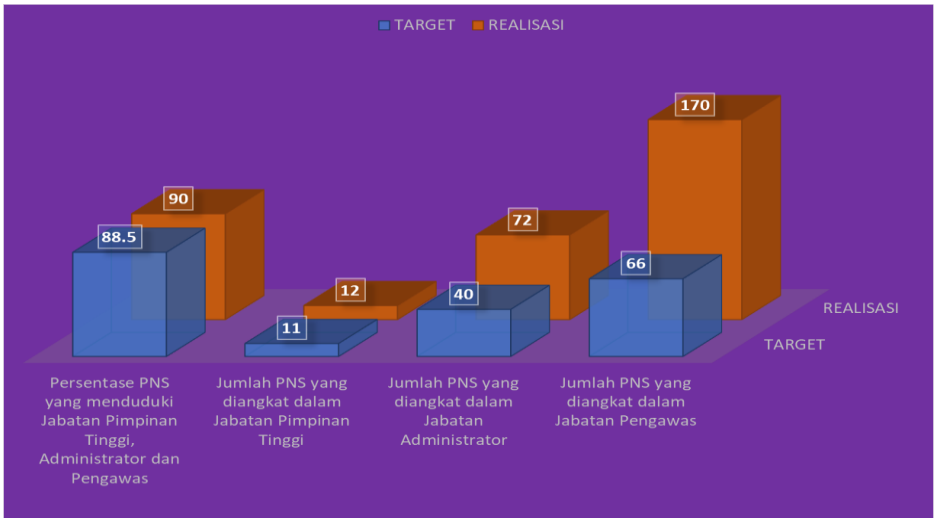
- Optimalisasi pelaksanaan kegiatan utama dengan berkoordinasi pihak terkait;



Dokumentasi kegiatan Utama Pendukung Capaian Sasaran Strategis I



Data Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Tahun 2020



Data Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural Tahun 2020

- Melaksanakan evaluasi secara periodik terhadap hasil capaian kinerja.



Dokumentasi Rapat Monitoring dan Evaluasi Kinerja

2. Sasaran Strategis II :

Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan

Dalam mendukung pencapaian indikator kinerja utama terdapat beberapa analisis dalam menggapai keberhasilan pencapaian kinerja antara lain :

- Melaksanakan perencanaan kinerja dan konsistensi terhadap rencana aksi dalam mendukung sasaran strategis II;

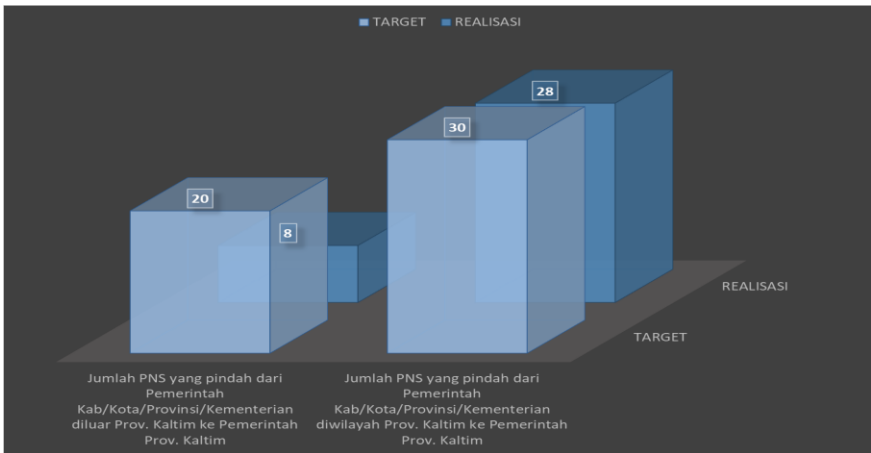


Dokumentasi Rapat Pertimbangan Mutasi Pegawai

- Optimalisasi pelaksanaan kegiatan utama dengan berkoordinasi pihak terkait;



Dokumentasi kegiatan Utama Pendukung Capaian Sasaran Strategis II



Data Mutasi PNS yang masuk ke Pemprov. Kaltim

- Melaksanakan evaluasi secara periodik terhadap hasil capaian kinerja.

MONITORING DAN EVALUASI PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2020												
NO	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN (Formulasi Penghitungan)	Target	Rencana Aksi	MONITORING CAPAIAN				Total Capaian	PERMASALAHAN	SOLUSI	KETERANGAN
					TW I	TW II	TW III	TW IV				
1	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	A. Berdasarkan Jumlah PNS yang memenuhi standar kompetensi dan beralih dalam jabatan fungsional melalui pengangkatan pertama, inpassing, perpindahan jabatan dan promosi B. Berdasarkan Jumlah PNS yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan struktural (JPT, administrasi dan pengawas) melalui rotasi dan promosi Jumlah A + B Formasi Jabatan yang tersedia pada Pemprov. Kaltim X 100%	75%	1. Pelantikan Jabatan Fungsional. 2. Pengukuran kompetensi dan potensi ASN. 3. Kerjasama dengan BPSDM/LAN terkait usulan pelaksanaan diklat. 4. Melaksanakan rapat Baperjakat. 5. Kerjasama dengan BPSDM/LAN terkait usulan pelaksanaan diklat. 6. Pengembangan sistem informasi terkait pelaksanaan diklat.	76.81%	78.91%	82.36%	84.19%	112.26%	1. Belum adanya regulasi penetapan jabatan fungsional di lingkungan pemprov. kaltim 2. Belum ada penetapan Standar Kompetensi Jabatan di lingkungan pemprov. kaltim	Berkoordinasi dengan Biro Organisasi terkait penetapan kebutuhan formasi jabatan fungsional	Jumlah Formasi Jabatan : 1. Struktural : 1038 2. Fungsional : 7276 (berdasarkan data simpeg dan biro organisasi)
2	Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%	Berdasarkan hasil pengukuran kinerja PNS yang memiliki pencapaian kinerja diatas 80% Pengukuran Kinerja PNS diatas 80% Jumlah PNS Pemprov. Kaltim X 100%	50%	1. Menyusun rancangan Pergub kaltim tentang Sistem E-Kinerja. 2. Melanjutkan rancangan Pergub Kaltim tentang Manajemen Kinerja. 3. Sosialisasi sistem e-kinerja dengan menggandeng BKN sebagai leading sektor	0%	0%	0%	0%	0%	Pilot project pada tahun 2020 belum bisa dilaksanakan dikarenakan persiapan teknis pada sistem aplikasi perlu di update	Berkoordinasi dengan BKN terkait implementasi e-kinerja di lingkungan pemprov. kaltim	
3	Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan	Berdasarkan jumlah PNS dari luar wilayah Kaltim dan PNS regional Kaltim (kab/kota seKaltim) yang pindah ke Pemprov Kaltim Jumlah PNS yang pindah Jumlah kebutuhan PNS berdasarkan formasi yang tersedia X 100%	20%	1. Pelaksanaan medical checkup, tes MMPI, dan uji kompetensi dan potensi serta wawancara.	2%	5%	8%	10%	52%	1. Belum jelasnya formasi jabatan pelaksana di lingkungan Pemprov. Kaltim. 2. Implementasi Perka BKN Nomor 5 tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi	Berkoordinasi dengan Biro Organisasi terkait penetapan kebutuhan formasi jabatan pelaksana	Formasi jabatan kosong : 577 berdasarkan data dari Biro Organisasi
4	Persentase data kepegawaian yang terupdate/terbarukan	Berdasarkan jumlah Update data pegawai (Kenpa, KGB, SLKS, Mutasi Jabatan) yang terbarukan. Jumlah Update/Peremajaan Data PNS Jumlah produk administrasi kepegawaian yang diterbitkan X 100%	100%	1. Verifikasi dan peremajaan data kepegawaian. 2. Pengembangan dan pemeliharaan sistem.	100%	100%	100%	100%	100%			Produk administrasi kepegawaian yang dikeluarkan : SK Kenpa, SK KGB, SLKS, dan SK Mutasi

Dokumen Monitoring IKU Per Triwulan

3. Sasaran Strategis III :
Persentase Data Kepegawaian yang terupdate/terbarukan

Dalam mendukung pencapaian indikator kinerja utama terdapat beberapa analisis dalam menggapai keberhasilan pencapaian kinerja antara lain :

- Melaksanakan perencanaan kinerja dan konsistensi terhadap rencana aksi dalam mendukung sasaran strategis III;

← → ↺

simpeg.kaltimbkd.info/profil.php

☆



SIMPEG
Sistem Informasi Kepegawaian

Login

Samarinda, Selasa 09 Februari 2021 (22:25:42)



PNS Yang Ulang Tahun

-- Pilih Perangkat Daerah --

Hari Ini

No	Nama	NIP	Yang Ke-	PD
1	H. ABDUL MUCHLIS S.H., M.Hum.	196602091993031011	55 Tahun	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
2	Drs. MOHAMMAD HAMZAH -	196202091988031010	59 Tahun	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
3	Drs. SISWANTO	196302091994121001	58 Tahun	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
4	IR NURLAILAWATY -	196502091993032002	56 Tahun	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
5	- PURWANTO S.Pd.	196502091996011002	56 Tahun	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN



Kondisi Data Terakhir

JUMLAH DATA

Total Data : 10967

PNS Aktif : 10930

STRUKTURAL

Total Data : 1095

Eselon I : 1

Eselon II : 47

Eselon III : 274

Eselon IV : 773

Fungsional & Pelaksana

Total Data : 9872

Fungsional : 5063

Pelaksana : 4803

GOLONGAN

Golongan IV : 2541

Golongan III : 6525

Golongan II : 1749

Golongan I : 152

GENDER

PNS Pria : 5818

PNS Wanita : 5149

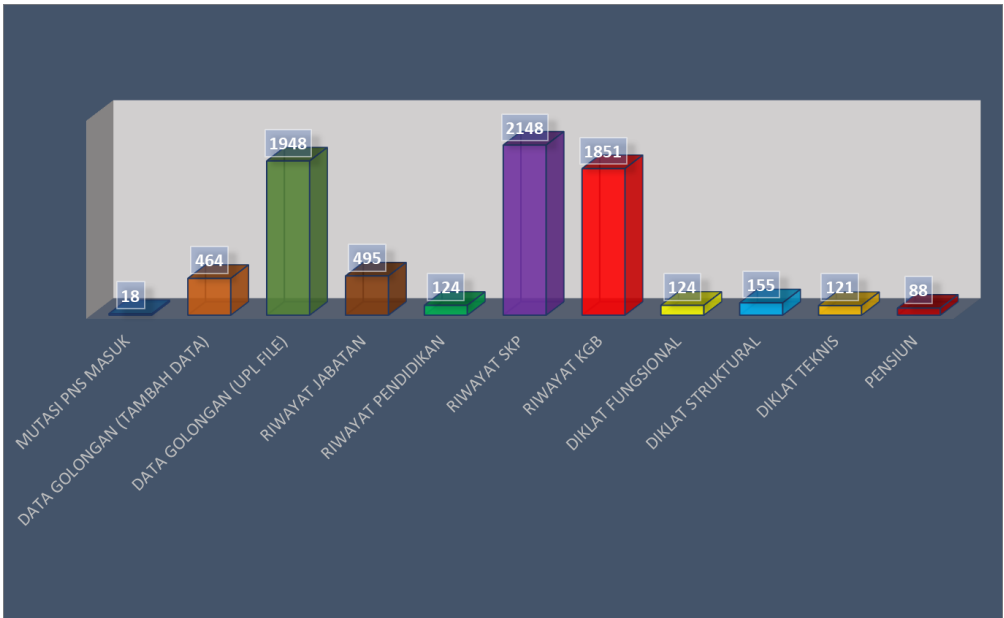
Q Pencarian PNS

Data SIMPEG BKD Prov. Kaltim

- Optimalisasi pelaksanaan kegiatan utama dengan berkoordinasi pihak terkait;



Dokumentasi kegiatan Utama Pendukung Capaian Sasaran Strategis II



Data kepegawaian yang terupdate tahun 2020

- Melaksanakan evaluasi secara periodik terhadap hasil capaian kinerja.

MONITORING CAPAIAN KINERJA													
Unit Kerja : BIDANG DOKUMENTASI DAN INFORMASI										Periode Analisa : Triwulan IV			
Sub Bidang : Dokumentasi dan Pengolahan Data										Hari/Tgl : Kamis, 14 Januari 2021			
No	Kegiatan	Indikator	Target	Satuan	TW I	TW II	TW III	TW IV	TOTAL	%	Permasalahan	Solusi	Keterangan
1	Pengolahan Dokumen Tata Naskah Kepegawaian	Jumlah karis/karsu yang diproses	360	Kartu	55	39	0	198	292	81%			Karis : 97 Karsu : 80
		Jumlah Karpeg yang diproses	300	Kartu	15	16	0	84	115	38%	Perangkat Daerah yang bersangkutan belum mengusulkan usulan KARPEG	akan melakukan koordinasi dengan Perangkat Daerah yang bersangkutan untuk mengusulkan KARPEG	
		Jumlah Dokumen Informasi Kepegawaian	1200	Dokumen	0	0	0	1300	1300	108%			38 jenis layanan
		Jumlah Dokumen Kepegawaian yang ter update	3000	Dokumen PNS	1300	1423	2000	677	5400	180%			

MONITORING CAPAIAN KINERJA												
Unit Kerja : BIDANG DOKUMENTASI DAN INFORMASI										Periode Analisa : Triwulan IV		
Sub Bidang : Informasi Pegawai										Hari/Tgl : Kamis, 14 Januari 2021		
No	Kegiatan	Indikator	Target	Satuan	TW I	TW II	TW III	TW IV	TOTAL	%	Permasalahan	Solusi
1	Penguatan Sistem Informasi dan Pengolahan Database Pegawai	Jumlah update data kepegawaian melalui SIMPEG	5500	Data PNS	1700	3163	4232	7536	16631	302%		Input PNS masuk : 18 DataGol (trmb data) : 464 Data Gol (upl file) : 1948 Riwayat jabatan : 495 Riwayat pendidikan : 124 Riwayat SKP : 2148 Riwayat KGB : 1851 Diklat Fung : 124 Diklat Struk : 155 Diklat Teknis : 121 Data Pensiun : 88
		Jumlah pengembangan aplikasi sistem informasi kepegawaian	6	Aplikasi SIMPEG (Kab/Kota, Prov, Hukdis, Peng. Kompetensi), Tugas Belajar (in Belajar, Jabatan Fungsional, Website BKD)	0	3	0	2	5	83%	-	- Docu Digital Kenaikan Pangkat dan E-Tubel/Idel

Dokumen Monitoring Pencapaian Target Kegiatan

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 2020 telah melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan efisiensi sumber daya dalam mendukung keberhasilan pencapaian kinerja, sebagai berikut :

Tabel 3.10
Hasil Perbandingan Output dan Input dengan Standar Efisiensi
BKD Prov. Kaltim Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	% Capaian Kinerja (≥100%)	% Penyerapan Anggaran	% Tingkat Efisiensi
1	2	4	5	6 (4-5)
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja SDM Aparatur	100	91,97	8,03
2	Pemenuhan Penataan dan Kebutuhan Pegawai	100	99,55	0,45
3	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	100	99,16	0,84

Tabel 3.11
Efisiensi Penggunaan Anggaran Program/Kegiatan
BKD Prov. Kaltim

Tahun	Anggaran Belanja	Realisasi	Nilai Efisiensi	%	Total APBD		Jumlah Prog/Keg yang dialokasikan		Total Program / Kegiatan		Ket
					BL	BTL	Program	Kegiatan	Program	Kegiatan	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2018	22.984.963.000,-	21.616.842.407,-	1.368.120.592,-	94.05,-	13.486.200.000,-	9.498.763.000,-	6	22	6	22	APBD
2019	35.916.135.262,-	27,407,070,963.98,-	8,509,064,298.02,-	76.31,-	26,035,000,000,-	9.881.135.262,-	5	24	5	24	APBD
2020	34.450.519.415	30.532.062.972,-	3.918.456.443,-	88,63,-	11.185.483.000,-	23.265.036.415,-	8	19	8	19	APBD

A. 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 2020 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 3.12
Realisasi Anggaran sesuai dengan Perjanjian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	% Capaian	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
1	2		3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja SDM Aparatur	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	75	84.19	112	6.806.299.226	6.430.908.665	94,48
		Persentase Capaian Kinerja PNS diatas 80%	50	0	0	8.660.068.200	7.765.243.770	89,67
2	Pemenuhan Penataan dan Kebutuhan Pegawai	Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan	20	52	260	195.489.750	194.607.660	99,55
3	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase Data Kepegawaian yang terupdate/ terbaru	100	100	100	681.880.000	676.163.100	99,16
Jumlah						16.343.737.176	15.066.923.195	92,18
Total Belanja Langsung						23.265.036.415	21.947.576.337	93,34

2. Realisasi Anggaran Per Program dan Kegiatan :

Adapun realisasi anggaran pada masing-masing program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim tahun 2020 dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 3.13
Realisasi Anggaran Per Program dan Kegiatan
Tahun 2020

No	Program/Kegiatan	Anggaran			Ket
		Alokasi	Realisasi	%	
1	2	3	4	5	6
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.120.554.565	2.098.578.585	98,96	APBD
	Pelaksanaan Administrasi Perkantoran	2.120.554.565	2.098.578.585	98,96	
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.516.538.224	1.515.041.631	99,90	APBD
	Penyediaan Peralatan dan Kelengkapan Sarana dan Prasarana	461.784.000	461.461.000	99,93	
	Pemeliharaan Peralatan dan Kelengkapan Sarana dan Prasarana	1.054.754.224	1.053.580.631	99,89	
3	Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah	1.099.544.940	1.091.529.849	99,27	APBD
	Koordinasi dan Konsultasi Kelembagaan Pemerintah Daerah	555.455.000	553.472.234	99,64	
	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	137.714.000	137.714.000	100%	
	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	406.375.940	400.343.615	98,52	
4	Program Penyusunan Dokumen Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan	402.448.410	401.841.350	99,85	APBD
	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Anggaran	89.998.000	89.660.500	99,62	
	Penyusunan Laporan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan	312.450.410	312.180.850	99,91	
5	Program Peningkatan Pelayanan Mutasi Kepegawaian	157.125.000	1.576.758.887	99,64	APBD
	Administrasi Kepangkatan PNS	390.891.000	388.686.560	99,44	
	Penyusunan Formasi dan Pengadaan Pegawai	996.015.000	993.464.667	99,74	
	Penempatan PNS	195.489.750	194.607.660	99,55	
6.	Program Peningkatan Kompetensi Aparatur	6.806.299.226	6.430.908.665	94,48	APBD
	Pengembangan Jabatan Fungsional	454.376.226	439.147.318	96,65	
	Peningkatan Kualitas	4.457.048.000	4.181.313.031	93,81	

No	Program/Kegiatan	Anggaran			Ket
		Alokasi	Realisasi	%	
1	2	3	4	5	6
	Pengembangan Aparatur (PKUP)				
	Peningkatan Kualitas Pengembangan Aparatur (UPT PENKOM)	546.195.000	541.806.606	99,20	
	Pengembangan Karier Pegawai	1.348.680.000	1.268.641.710	94,07	
7.	Program Peningkatan Kinerja dan Disiplin Pegawai	9.055.375.300	8.156.754.270	90,08	APBD
	Penegakan Kode Etik, Perilaku dan Disiplin Pegawai	395.307.100	391.510.500	99,04	
	Penilaian Kinerja dan Penghargaan PNS	8.660.068.200	7.765.243.770	89,67	
8.	Program Pengembangan Data dan Informasi ASN	681.880.000	676.163.100	99,16	APBD
	Penguatan Sistem Informasi dan Pengolahan Database Pegawai	299.000.000	294.208.700	98,40	
	Pengolahan Dokumen Tata Naskah Kepegawaian	382.880.000	381.954.400	99,76	
Total Belanja Langsung		34.450.519.415	30.532.062.972	88,63	

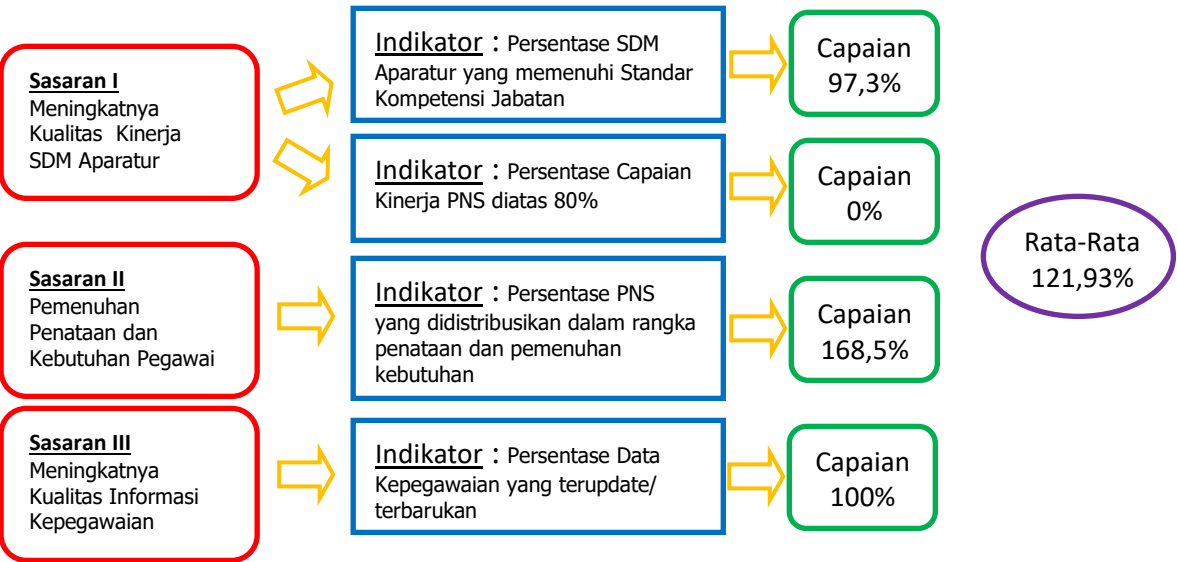
BAB IV
P E N U T U P

A. Kesimpulan Umum atas Capaian Kinerja BKD Prov. Kaltim

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2020 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran yaitu tahun anggaran 2020. 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 dapat dilihat pada skema berikut :



Dari skema tersebut diatas, capaian rata-rata kinerja BKD Prov. Kaltim Tahun 2020 sebesar 118,065%. Bila dibandingkan dengan realisasi keuangan yang menunjang Indikator Kinerja Utama (IKU) dapat dilihat pada skema berikut :



Jadi dapat diambil kesimpulan untuk efisiensi Penggunaan Anggaran Sebesar 27,59%.



Secara keseluruhan, dapat dikatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur pada tahun 2020 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mempunyai kinerja yang optimal, karena semua target sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan **Kategori Sangat Baik**.

B. Strategi Peningkatan Kinerja di masa yang akan datang

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

1. Menyelesaikan rancangan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur tentang Manajemen Kinerja;
2. Menyelesaikan rancangan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur tentang Sistem e-Kinerja;
3. Melaksanakan koordinasi tindaklanjut penerapan aplikasi e-kinerja (coaching clinic) kepada instansi terkait;
4. Melaksanakan penunjukan pilot project penerapan aplikasi e-kinerja kepada beberapa Perangkat Daerah dilingkungan Pemprov. Kaltim;
5. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja pada setiap periodik;
6. Menerapkan reward and punishment secara objektif kepada pegawai berprestasi.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2020, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan/kinerja dimasa yang akan datang.

Samarinda, Februari 2021
Kepala Badan Kepegawaian Daerah,



Drs. Diddy Rusdiansyah Anan Dani, M.M.
Pembina Utama Madya
NIP. 19640627 199003 1006

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
JL. M. YAMIN NO. 1 SAMARINDA
www.bkd.kaltimprov.go.id**



bkdprovinsikaltim



bkdprovkaltim

- Tim Perencanaan Program BKD Prov. Kaltim -