

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat menyusun sekaligus menerbitkan Laporan Kinerja tahun 2016, dan semoga kita selalu berupaya secara konsisten untuk terus menegakkan serta meningkatkan komitmen dan produktivitas kinerja yang optimal dalam setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

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

Mudah-mudahan, penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tahun anggaran 2015 ini menjadi sarana evaluasi kinerja selama satu tahun, serta dapat memberikan umpan balik bagi upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang, agar dapat melaksanakan kinerja secara lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

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

SAMARINDA, MARET 2017
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,

DRA. HJ. ARDININGSIH, M.SI
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 196007261985012002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	3
DAFTAR TABEL	4
DAFTAR GAMBAR	5
DAFTAR LAMPIRAN	6
I PENDAHULUAN	7
A. DASAR PEMBENTUKAN ORGANISASI	7
B. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI	8
C. PERMASALAHAN UTAMA (ISU STRATEGIS)	10
D. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI	11
E. STRUKTUR ORGANISASI	12
F. SUMBER DAYA MANUSIA	14
II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	16
A. RENCANA STRATEGIS.....	16
B. RENCANA KINERJA TAHUNAN	26
C. PERJANJIAN KINERJA	26
III AKUNTABILITAS KINERJA	28
A. PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	28
B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA	29
C. PERMASALAHAN DAN SOLUSI	33
D. REALISASI ANGGARAN	36
IV PENUTUP	40

DAFTAR TABEL

- TABEL 1.1 : DATA PEGAWAI BKD PROV. KALTIM BERDASARKAN GOLONGAN**
- TABEL 1.2 : DATA PEGAWAI BKD PROV. KALTIM BERDASARKAN PENDIDIKAN DAN GOLONGAN**
- TABEL 3.1 : PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA BKD PROV. KALTIM**
- TABEL 3.2 : PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA PADA KINERJA UTAMA TERSEDINYA JUMLAH PEGAWAI YANG DIBUTUHKAN**
- TABEL 3.3 : TABEL KORELASI TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA**
- TABEL 3.4 : PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA PADA KINERJA UTAMA MENINGKATNYA KUALITAS LAYANAN ADMINISTRATIF MUTASI PANGKAT PEGAWAI**
- TABEL 3.5 : TABEL KORELASI TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA**
- TABEL 3.6 : PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA PADA KINERJA UTAMA MENINGKATNYA KETEPATAN PENGANGKATAN PEGAWAI DALAM JABATAN**
- TABEL 3.7 : TABEL KORELASI TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA**
- TABEL 3.8 : PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA PADA KINERJA UTAMA MENINGKATNYA LAYANAN FASILITASI PEGAWAI UNTUK MENINGKATNYA KUALITAS PEGAWAI**
- TABEL 3.9 : TABEL KORELASI TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA**
- TABEL 3.10 : Pengukuran Capaian Kinerja Pada Kinerja Utama Meningkatnya Layanan Fasilitasi Kesejahteraan Pegawai**
- TABEL 3.11 : TABEL KORELASI TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA**
- TABEL 3.12 : Pengukuran Capaian Kinerja Pada Kinerja Utama Meningkatnya Kinerja Pegawai**
- TABEL 3.13 : TABEL KORELASI TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA**
- TABEL 3.14 : TABEL KORELASI TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA**
- TABEL 3.15 : Pengukuran Capaian Kinerja Pada Indikator Kinerja Utama Meningkatnya Akurasi Data dan Informasi Pegawai**
- TABEL 3.16 : TABEL KORELASI TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA**
- TABEL 3.17 : REALISASI KINERJA TAHUN 2014 – 2015**
- TABEL 3.18 : PENINGKATAN PENURUNAN KINERJA REALISASI KINERJA DARI TAHUN 2013 - 2015**
- TABEL 3.19 : KEBERHASILAN/KEGAGALAN ALTERNATIVE SOLUSI**
- TABEL 3.20 : TOTAL REALISASI PROGRAM DAN KEGIATAN BKD PROV. KALTIM**
- TABEL 3.21 : ANGGARAN DAN REALISASI PROGRAM APBD 2015 BERDASARKAN SASARAN STRATEGIS**

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1.1 : GRAFIK PEGAWAI BKD PROV. KALTIM BERDASARKAN GOLONGAN

GAMBAR 1.2 : PERSENTASE PEGAWAI BKD PROV. KALTIM BERDASARKAN JENIS KELAMIN

GAMBAR 1.3 : GRAFIK PEGAWAI BKD PROV. KALTIM BERDASARKAN PENDIDIKAN

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BKD PROV. KALTIM**
- LAMPIRAN 2 : FORM CAPAIAN KINERJA BKD PROV. KALTIM TAHUN 2015**
- LAMPIRAN 3 : PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2016**

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 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Prov. Kaltim.

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR MERUPAKAN SALAH SATU SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH YANG BERKEDUDUKAN DI BAWAH DAN BERTANGGUNG JAWAB LANGSUNG KEPADA GUBERNUR YANG BERTUGAS MEMBANTU GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR DALAM PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN. SALAH SATU *OUTCOME* YANG HENDAK DICAPAI BKD PROV KALTIM ADALAH SUMBER DAYA APARATUR YANG PROFESIONAL SEBAGAI IMPLEMENTASI DARI *GOOD GOVERNANCE*. *OUTCOME* TERSEBUT MEWUJUDKAN MELALUI PEMBAHARUAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN. BKD PROV KALTIM DALAM MEWUJUDKAN HAL TERSEBUT MELALUI *CORE BUSINESS*-NYA : "MENATA KEPEGAWAIAN YANG DILAKUKAN SECARA PROFESIONAL".

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

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

DASAR HUKUM MENGENAI KEBERADAAN SECARA LEMBAGA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TERSEBUT ADALAH :

1. PERATURAN PEMERINTAH NO. 41 TAHUN 2007 TENTANG ORGANISASI PERANGKAT DAERAH.
2. PERATURAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR NOMOR 09 TAHUN 2008 TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA INSPEKTORAT, BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH DAN LEMBAGA TEKNIS DAERAH PROV KALTIM.
3. KEPUTUSAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR NOMOR 09 TAHUN 2004 TENTANG PEMBENTUKAN, SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA LEMBAGA TEKNIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR.

B. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Arah kebijakan Pembangunan daerah Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur ditetapkan melalui Visi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Periode Tahun 2013-2018 yaitu :

“Mewujudkan Kalimantan Timur Sejahtera Yang Merata dan Berkeadilan Berbasis Agroindustri dan Energi Ramah Lingkungan”.

Upaya pelaksanaan untuk mewujudkan visi tersebut, diterjemahkan dalam lima rumusan Misi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yang harus dilaksanakan, yaitu:

1. Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia Kaltim yang Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi.
2. Mewujudkan Daya Saing Ekonomi yang berkerakyatan Berbasis Sumber Daya Alam dan Energi Terbaharukan.
3. Mewujudkan Infrastruktur Dasar yang berkualitas bagi Masyarakat secara Merata.
4. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Transparan dan Berorientasi pada Pelayanan Publik.
5. Mewujudkan Kualitas Lingkungan yang Baik dan Sehat serta Berperspektif Perubahan Iklim.

Prioritas yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Misi keempat yaitu “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Transparan dan Berorientasi pada Pelayanan Publik” yang bertujuan pada terwujudnya tata kelola Pemerintahan yang Baik, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur mendukung keseluruhan Misi Pemerintah

Provinsi Kalimantan Timur dalam upaya peningkatan kualitas masyarakat. Berkaitan dengan pencapaian Misi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2013-2018, strategi dan kebijakan BKD untuk tahun 2013-2018 difokuskan pada 3 aspek, yaitu :

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

MISI, TUJUAN DAN SASARAN TERSEBUT AKAN COBA DICAPAI MELALUI BEBERAPA LANGKAH TINDAKAN ANTARA LAIN :

1. Penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) pada layanan masyarakat;
2. Pengawasan terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah;
3. Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur;
4. Peningkatan kinerja aparatur;
5. Peningkatan kualitas demokrasi.

BERDASARKAN PADA VISI DAN MISI GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR 2013-2018, MAKA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR AKAN MELAKUKAN BERBAGAI UPAYA UNTUK Mendukung PELAKSANAAN MISI **"MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL, TRANSPARAN DAN BERORIENTASI PADA PELAYANAN PUBLIK"** SEBAGAI BENTUK TANGGUNGJAWAB Mendukung PENCAPAIAN VISI DAN PELAKSANAAN MISI GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR.

C. 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. KEBERADAAN ATAU PENDISTRIBUSIAN

ASN BELUM MERATA SESUAI FORMASI DAN KEBUTUHAN. PERSEPSI MASYARAKAT TERHADAP KONDISI ASN TERSEBUT JIKA KITA CERMATI ADALAH WAJAR MENINGAT SAMPAI DENGAN SAAT INI SISTEM PEMBINAAN ASN BELUM MENGGUNAKAN PENDEKATAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR YANG DAPAT MEWUJUDKAN ASN SEBAGAIMANA HARAPAN MASYARAKAT. SELAIN ITU SISTEM MANAJEMEN YANG ADA BELUM SEPENUHNYA DIDUKUNG DENGAN SUB-SUB SISTEM ATAU KOMPONEN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN YANG MEMUNGKINKAN DICAPAINYA KONDISI ASN YANG DIINGINKAN DENGAN KONDISI NYATA YANG ADA NAMPAK SEBAGAI BERIKUT:

- A. PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR JABATAN BELUM DIDASARKAN PADA STANDAR KOMPETENSI JABATAN YANG DIPERSYARATKAN DAN POLA KARIR ASN YANG JELAS;
- B. EVALUSI KINERJA ASN BELUM BERLANDASKAN PADA SISTEM PENILAIAN KINERJA BERBASIS MERIT YANG MEMUNGKINKAN CAPAIAN KINERJA INDIVIDU PEGAWAI DAPAT MENDORONG PENINGKATAN KARIRNYA DAN MEMUNGKINKAN PEMBERIAN KOMPENSASI DAPAT DILAKUKAN SECARA ADIL BERDASARKAN PRESTASI PEGAWAI SESUAI DENGAN BOBOT JABATANNYA;
- C. BELUM TERBANGUNNYA SISTEM PERENCANAAN DAN REKRUTMEN ASN BERDASARKAN KEBUTUHAN FORMASI JABATAN DAN STANDAR KOMPETENSINYA MENAKIBATKAN DISTRIBUSI DAN ALOKASI PEGAWAI SECARA TIDAK MERATA;
- E. DALAM RANGKA PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN BELUM SEPENUHNYA DIDUKUNG DATA DAN INFORMASI (DATABASE) KEPEGAWAIAN YANG MEMADAI; DAN KONDISI KEPEGAWAIAN YANG ADA MASIH DIWARNAI KETIDAKKONSISTENNYA PENYELENGGARAAN MANAJEMEN ASN TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU DI BERBAGAI INSTANSI PEMERINTAH.

D. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI

SESUAI DENGAN PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR NOMOR 46 TAHUN 2008 TENTANG PENJABARAN TUGAS POKOK, FUNGSI DAN TATA KERJA INSPEKTORAT, BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN LEMBAGA TEKNIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR BAHWA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR SELAKU UNSUR

PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH MEMPUNYAI TUGAS POKOK, YAITU :
"MELAKSANAKAN PENYUSUNAN DAN PELAKSANAAN KEBIJAKAN DAERAH DI BIDANG KEPEGAWAIAN"

SEBAGAIMANA PERATURAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR NOMOR 09 TAHUN 2008 TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA INSPEKTORAT, BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN LEMBAGA TEKNIS DAERAH, PADA BAGIAN KEDUA PERDA DIMAKSUD DINYATAKAN BAHWA :

- a. Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur manajemen Kepegawaian dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- b. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Fungsi BKD Prov Kaltim adalah :

DALAM MENYELENGGARAKAN TUGAS POKOK TERSEBUT, BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR BERFUNGSI :

- 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. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

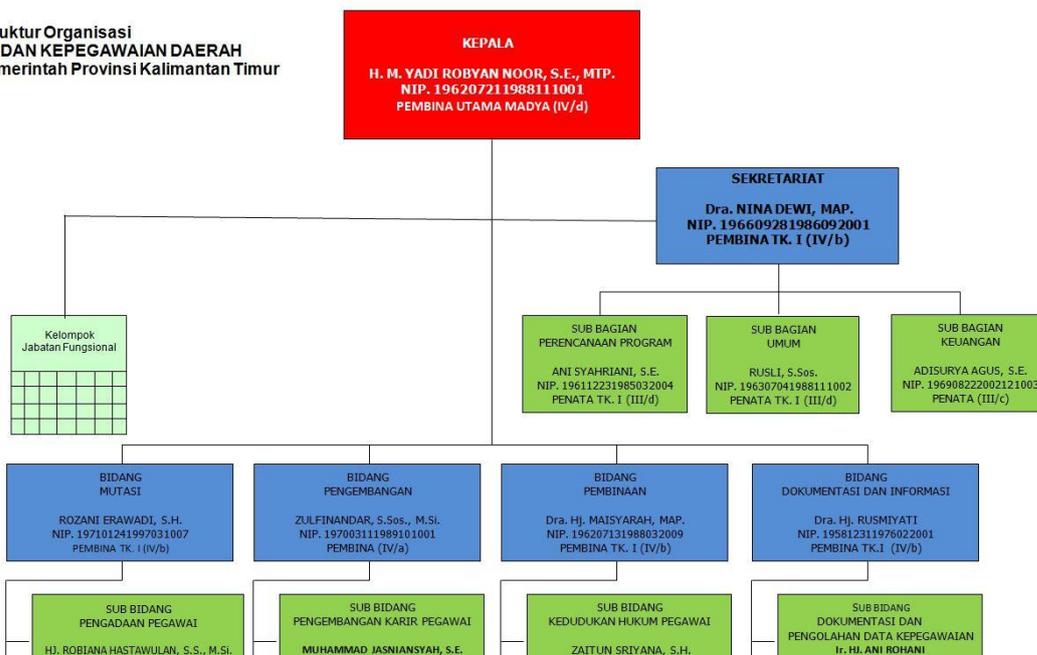
TUGAS POKOK, FUNGSI DAN RINCIAN TUGAS KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR , SEKRETARIS, BIDANG, SUB BAGIAN DAN SUB BIDANG DIURAIKAN SEBAGAIMANA TERLAMPIR.

BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSIONYA, BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR MELAKSANAKAN PENYUSUNAN DAN PELAKSANAAN KEBIJAKAN DAERAH DIBIDANG MANAJEMEN KEPEGAWAIAN.

E. Struktur Organisasi

BERDASARKAN PERATURAN DAERAH No.09 TAHUN 2008 TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA INSPEKTORAT, BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN LEMBAGA TEKNIS DAERAH, DAN PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR No.46 TAHUN 2008 TENTANG PENJABARAN TUGAS POKOK, DAN TATA KERJA INSPEKTORAT, BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN LEMBAGA TEKNIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR BAHWA ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR, DALAM MENJALANKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSIONYA MEMPUYAI KOMPOSISI STRUKTUR SEBAGAI BERIKUT :

**Struktur Organisasi
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur**



- a. Kepala BKD
- b. Sekretaris, membawahi :
 - 1). Sub Bagian Perencanaan Program
 - 2). Sub Bagian Keuangan
 - 3). Sub Bagian Umum
- c. Bidang Mutasi, membawahi :
 - 1). Sub Bidang Pengadaan Pegawai
 - 2). Sub Bidang Mutasi Pegawai
- d. Bidang Pengembangan, membawahi :
 - 1). Sub Bidang Peningkatan Kualitas Pegawai
 - 2). Sub Bidang Pengembangan Karir Pegawai
- e. Bidang Pembinaan, membawahi :
 - 1). Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai
 - 2). Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai
- f. Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian, membawahi :
 - 1). Sub Bidang Dokumentasi dan Pengolahan Data Kepegawaian
 - 2). Sub Bidang Informasi Kepegawaian
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

F. SUMBER DAYA MANUSIA

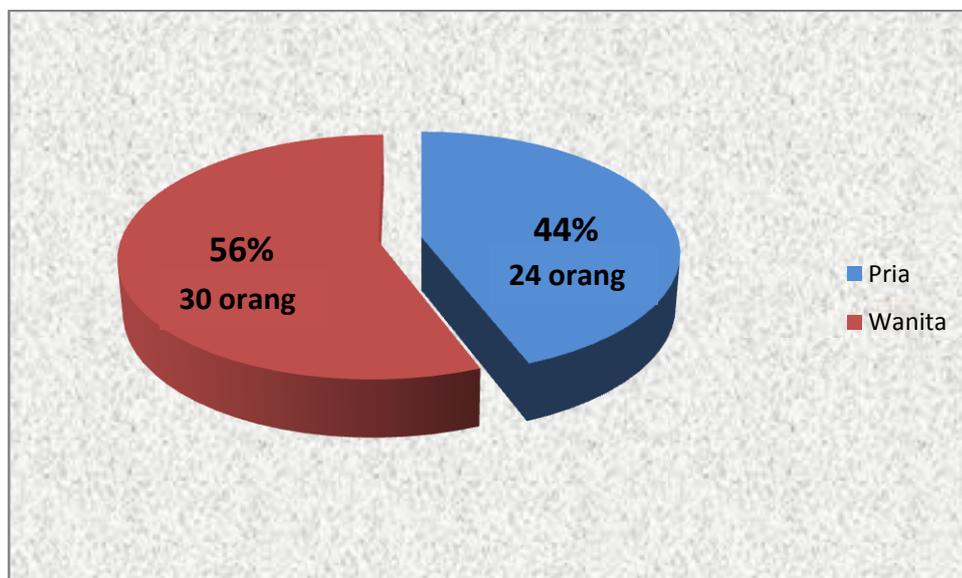
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur per 31 Desember 2016 memiliki jumlah sumber daya manusia PNS 56 orang dengan rincian sebagai berikut : Eselon II : 1 orang, Eselon III : 5 orang, Eselon IV: 11 orang dan JFU serta JFT berjumlah 37 orang dan 3 orang Dpk pada Sekretariat KPU

Prov. Kaltim dan 1 orang Dpk pada Biro Umum Setda Prov. Kaltim. Berikut jumlah pegawai BKD Prov. Kaltim berdasarkan golongan :

- a. Data Pegawai BKD Prov.Kaltim berdasarkan Pendidikan dan Golongan adalah :

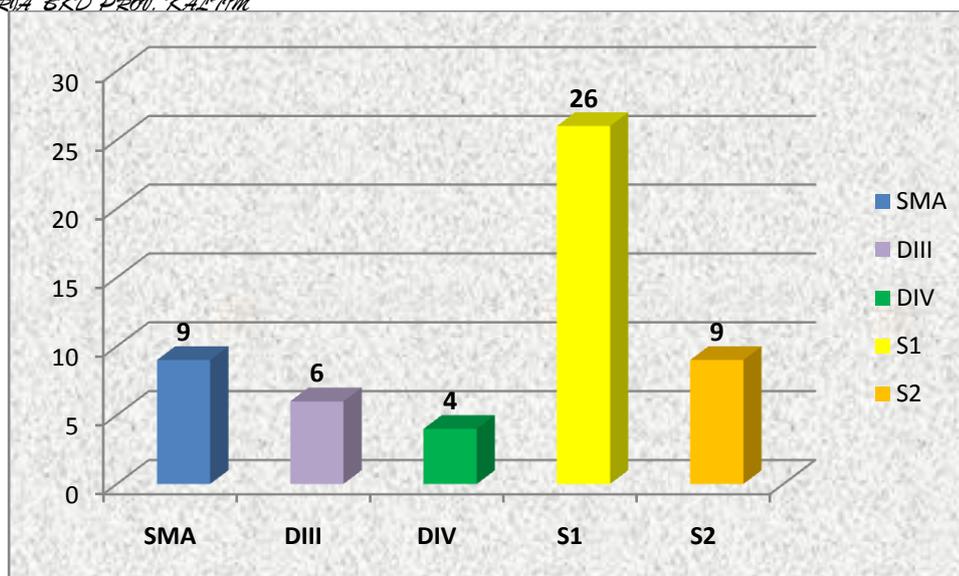
Tabel 1.2
Data Pegawai BKD Prov.Kaltim berdasarkan Pendidikan dan Golongan

PENDIDIKAN	GENDER		JMLH
	PRIA	WANITA	
S2	4	5	9
S1	11	15	26
D.IV	4	0	4
SARMUD/DIII	2	4	6
SLTA/SMEA	3	6	9
JUMLAH	24	30	54



GAMBAR 1.2

PERSENTASE PEGAWAI BKD PROV. KALTIM BERDASARKAN JENIS KELAMIN



GAMBAR 1.3

GRAFIK PEGAWAI BKD PROV. KALTIM BERDASARKAN PENDIDIKAN

UNTUK MENUNJANG PELAKSANAAN TUGAS POKOK, BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROV KALTIM PADA TAHUN ANGGARAN 2016 MENGGUNAKAN TENAGA TERTENTU YANG DIATUR DALAM PERJANJIAN KERJA, SEBANYAK 20 (DUA PULUH) PEGAWAI YANG TERDIRI DARI 10 (SEPULUH) ORANG PEGAWAI PENJAGA KEAMANAN/SATPAM DAN 10 (SEPULUH) ORANG PEGAWAI TENAGA TEKNIS/NON TEKNIS.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

PENETAPAN VISI SEBAGAI BAGIAN DARI PERENCANAAN STRATEGIS, MERUPAKAN SUATU LANGKAH PENTING DALAM PERJALANAN SUATU ORGANISASI. VISI TIDAK HANYA PENTING PADA WAKTU MULAI BERKARYA, TETAPI JUGA PADA KEHIDUPAN ORGANISASI ITU SELANJUTNYA. DIDALAM KONTEKS KEHIDUPAN BERNEGARA, VISI MEMAINKAN PERAN YANG MENENTUKAN DALAM DINAMIKA PERUBAHAN LINGKUNGAN SEHINGGA PEMERINTAH PADA UMUMNYA DAN INSTANSI PEMERINTAH PADA KHUSUSNYA DAPAT BERGERAK MAJU MENUJU MASA DEPAN YANG LEBIH BAIK. VISI ADALAH CARA PANDANG JAUH KEDEPAN KEMANA INSTANSI PEMERINTAH HARUS DIBAWA AGAR DAPAT *EKSIS*, *ANTISIPATIF* DAN *INOVATIF*. VISI ADALAH GAMBARAN

YANG MENANTANG TENTANG KEADAAN MASA DEPAN YANG DIINGINKAN OLEH INSTANSI PEMERINTAH TERSEBUT.

DALAM RANGKA MEWUJUDKAN *GOOD GOVERNANCE* YANG DITANDAI DENGAN ADANYA KESEIMBANGAN PERAN PEMERINTAH, SWASTA DAN MASYARAKAT, PERLU DILAKUKAN PEMILIHAN TUGAS, WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB MASING-MASING KOMPONEN TERSEBUT. UPAYA INI PERLU DIBANGUN DENGAN KOMITMEN YANG KUAT TERUTAMA DARI KALANGAN PEMERINTAH MENUJU REFORMASI ADMINISTRASI PUBLIK UNTUK MENCIPTAKAN ORGANISASI YANG LEBIH MENGEDEPANKAN FUNGSI PENGENDALIAN / PEMBUAT KEBIJAKAN (*STEERING*) DARI PADA FUNGSI PELAKSANAAN (*ROWING*).

PERLU JUGA DISADARI BAHWA UPAYA REFORMASI KELEMBAGAAN, MERUPAKAN BAGIAN DARI REFORMASI BIROKRASI SECARA KESELURUHAN. ARTINYA, KEBERHASILAN DALAM MENATA KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH SANGAT TERGANTUNG PADA KEBERHASILAN ASPEK LAIN SEPERTI PENATAAN SISTEM KEPEGAWAIAN DAN PENYEMPURNAAN SISTEM DAN PROSEDUR KERJA.

1. Visi

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 MEMPUYAI VISI DAN MISI YANG JELAS SEHINGGA DAPAT KONSISTEN DAN EKSIS DALAM PENJABARAN TUGASNYA.

ADAPUN VISI DARI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR YANG TERTUANG DALAM RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2013 – 2018 ADALAH :

TERWUJUDNYA PENYELENGGARAAN SUMBER DAYA APARATUR

KALIMANTAN TIMUR YANG PROFESIONAL

ADAPUN MAKNA YANG TERKANDUNG DARI VISI TERSEBUT DI ATAS ADALAH APARATUR YANG MEMILIKI LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN ATAU PENGALAMAN, MENGUASAI SERTA MENEKUNI BIDANG TUGAS DAN PELAYANAN, MELAKSANAKANNYA DENGAN

SEBAIK-BAIKNYA DENGAN PENUH TANGGUNG JAWAB UNTUK MEMBERIKAN HASIL DAN MANFAAT POSITIF BAGI PIHAK-PIHAK YANG HARUS DILAYANI.

2. Misi

KEMAMPUAN ORGANISASI UNTUK MEMBUAT URAIAN KEGIATAN SECARA AKURAT MENGGAMBARAKAN LINGKUP PEKERJAAN YANG DIMASUKI, MEMBERIKAN KESEMPATAN BAGI ORGANISASI UNTUK MENYEDIAKAN PRODUK PELAYANAN YANG MAMPU MEMENUHI KEBUTUHAN SEMUA *STAKEHOLDERS*, SEHINGGA KELANGSUNGAN HIDUP DAN PERKEMBANGAN ORGANISASI TERJAMIN.

MISI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR UNTUK Mendukung terwujudnya visi yang telah ditetapkan tersebut yaitu melalui komitmen yang tinggi terhadap tugas dan fungsi aparatur, yang didukung oleh kemampuan profesionalisme dalam menjalankan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi kegiatan-kegiatan bidang tugas masing-masing bagian di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam rangka pelayanan prima dan profesionalisme menuju pemerintahan yang baik.

MISI atau pilihan cara yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk mengendalikan manajemen kepegawaian di Kalimantan Timur agar sesuai dengan program prioritas yaitu program pembinaan dan pengembangan aparatur yang tepat waktu, tepat mutu, efisien dan efektif. Adapun misi yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut :

- MISI I : Menyelenggarakan Pengembangan dan Pembinaan SDM Aparatur;
- MISI II : Menyelenggarakan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian;
- MISI III : Menyelenggarakan Layanan Administrasi Kepegawaian;

3. Tujuan

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan visi dan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu

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

Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk mengukur sejauh mana visi dan misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi.

Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategiknya, setiap tujuan stratejik yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur.

ADAPUN TUJUAN STRATEGIS DARI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR ADALAH SEBAGAI BERIKUT:

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

4. Sasaran

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan penjabaran dari visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dan dialokasikan dalam 5 (lima) periode secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu Rencana Kinerja Tahunan (*Year Performance Plan*). Penetapan sasaran strategis ini diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan atau operasional organisasi tiap-tiap tahun untuk kurun waktu 5 (lima) tahun.

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis Badan

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

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

- a. MENINGKATNYA KUALITAS SDM APARATUR SIPIL NEGARA (ASN);
- b. MENINGKATNYA KUALITAS INFORMASI KEPEGAWAIAN;
- c. MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN PELAYANAN DI BIDANG KEPEGAWAIAN.

5. Indikator Kinerja

MASUKAN (INPUT) ADALAH SESUATU YANG DIBUTUHKAN AGAR PELAKSANAAN KEGIATAN BERJALAN UNTUK MENGHASILKAN KELUARAN (OUTPUT). INPUT KEGIATAN MELIPUTI ANTARA LAIN SUMBERDAYA MANUSIA, DANA DAN FASILITAS.

KELUARAN (OUTPUT) ADALAH SESUATU YANG DIHARAPKAN LANGSUNG DICAPAI DARI SUATU KEGIATAN YANG DAPAT BERUPA PRODUK JASA FISIK DAN NON FISIK, SEPERTI PRODUK PENGEMBANGAN ORGANISASI, HASIL KAJIAN STRATEGIK PEMBANGUNAN, KOMPUTER, DAN LAIN-LAIN. HASIL (OUTCOME) ADALAH SESUATU YANG MENCERMINKAN BERFUNGSI NYA KELUARAN KEGIATAN. MISALNYA TERSEBAR DAN DIMANFAATKANNYA PRODUK PENGEMBANGAN ORGANISASI OLEH *STAKEHOLDERS* DAN MASYARAKAT. MANFAAT (BENEFIT) ADALAH KEGUNAAN SUATU KELUARAN YANG DIRASAKAN LANGSUNG OLEH PENGGUNA DAN MASYARAKAT SECARA KESELURUHAN. *DAMPAK (IMPACT)* ADALAH UKURAN PENGARUH YANG DITIMBULKAN BAIK POSITIF MAUPUN NEGATIF.

TABEL 2.1

MATRIKS HUBUNGAN TUJUAN STRATEGIS, SASARAN STRATEGIS, DAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	MEWUJUDKAN SDM APARATUR YANG KOMPETEN, PROFESIONAL, KOMPETITIF DAN DISIPLIN	PERSENTASE SDM APARATUR DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA	MENINGKATNYA KUALITAS SDM APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)	PERSENTASE APARATUR YANG MEMILIKI TUPOKSI SESUAI DENGAN KOMPETENSI/ KUALIFIKASINYA
2.	MEWUJUDKAN BKD PROV. KALTIM SEBAGAI PUSAT INFORMASI KEPEGAWAIAN DILINGKUP PEMPROV. KALTIM	PERSENTASE DATA KEPEGAWAIAN YANG TERINTEGRASI DENGAN SISTEM KEPEGAWAIAN	MENINGKATNYA KUALITAS INFORMASI KEPEGAWAIAN	PERSENTASE UPDATE DATA KEPEGAWAIAN
3	MEWUJUDKAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG PRIMA	SKOR NILAI LAYANAN KEPEGAWAIAN	MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN PELAYANAN DI BIDANG KEPEGAWAIAN	SKOR NILAI HASIL SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT

STRATEGI

Strategi dirancang melalui analisis lingkungan internal dan eksternal, dengan mempertimbangkan nilai sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas SDM Aparatur melalui pengembangan kompetensi, pemenuhan tenaga fungsional dan penempatan/ pendistribusian sesuai dengan bidang keahlian;
2. Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka;
3. Peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui penegakan disiplin dan kode etik perilaku ASN;
4. Rekrutmen ASN secara terbuka, transparan, bebas KKN dan objektif;
5. Sinkronisasi database SKPD dilingkungan Pemprov. Kaltim berbasis web/teknologi terbaru;
6. Update data yang terprogram pada setiap periode.
7. Optimalisasi jaringan yang mendukung kelancaran sistem melalui kerjasama dengan lembaga yang terkait dalam peyediaan server database

8. verifikasi database yang terencana dalam mendukung Website Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
9. Penyelenggaraan survey indeks kepuasan (IKM) terhadap pelayanan BKD Prov. Kaltim;
10. Melaksanakan perbaikan secara berkesinambungan terkait SOP pelayanan kepegawaian agar lebih mudah, sederhana, dapat dimengerti, dan dipertanggung jawabkan;

Analisis lingkungan internal dengan pencermatan (*scanning*) terhadap lingkungan organisasi berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai berikut:

- a. Kekuatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang meliputi:
 1. STRUKTUR ORGANISASI SESUAI DENGAN PERATURAN DAERAH NOMOR : 09 TAHUN 2008;
 2. KETERSEDIAAN JUMLAH PERSONIL DAN KAPASITAS KEMAMPUAN YANG CUKUP MEMADAI;
 3. FASILITAS YANG DIMILIKI;
 4. KERJASAMA YANG SOLID DENGAN *STAKEHOLDERS* YANG SUDAH SEMAKIN MENINGKAT.
6. Kelemahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang meliputi:
 1. distribusi sumber daya manusia belum sesuai kompetensi pada masing-masing bidang ;
 2. endahnya ketersediaan data dan informasi yang akurat dan terkini ;

Analisis lingkungan eksternal dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang dihadapi menimbulkan peluang dan ancaman sebagai berikut:

- a. Peluang BKD Prov Kaltim yang meliputi:
 1. Pesatnya Perkembangan teknologi informasi;
 2. Tersedianya inovasi teknologi yang memadai;
 3. Adanya kerjasama regional se Kalimantan Timur yang sudah terjalin untuk keterpaduan Perencanaan Pembangunan ke

- 4 Tersedianya Peraturan yang mendukung kegiatan perencanaan dan evaluasi.

b. Tantangan BKD Prov. Kaltim antara lain :

1. Pengelolaan Manajemen PNS;
2. upaya pembinaan (disiplin pegawai); dan
3. pengembangan karir pegawai (rekrutmen, promosi dan mutasi);

7. Kebijakan

Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Provinsi Kalimantan Timur untuk mencapai tujuan. Kebijakan yang ditempuh adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan koordinasi perencanaan pengembangan SDM Aparatur serta penataan dan pemberdayaan aparatur yang disesuaikan dengan formasi kebutuhan dan kompetensi;
- b. Memberi kemudahan peningkatan pendidikan pelatihan bagi ASN yang ingin meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang menunjang tugas dan fungsi organisasi;
- c. Pengembangan aplikasi SIMPEG sesuai dengan perkembangan teknologi informasi;
- d. Penyelenggaraan pelayanan sistem informasi manajemen aparatur yang terintegrasi melalui penguatan data base ASN;
- e. Melaksanakan survey indeks kepuasan pelayanan manajemen aparatur;
- f. Pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pelayanan.

8. PROGRAM

ADAPUN PROGRAM OPERASIONAL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR ADALAH :

Tujuan 1:

Meningkatkan kualitas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen kepegawaian;

Sasaran		Program
1.1	MENINGKATNYA KUALITAS SDM APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS • Pemetaan dan Pengukuran Kompetensi

Tujuan 2:

Meningkatkan kualitas perencanaan, distribusi dan layanan mutasi pegawai ;

Sasaran		Program
2.1	MENINGKATNYA KUALITAS INFORMASI KEPEGAWAIAN	<ul style="list-style-type: none"> • Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah

Tujuan 3:

Meningkatkan kualitas layanan fasilitasi pengembangan karir dan peningkatan kualitas pegawai;

Sasaran		Program
3.1	Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan pelayanan di bidang kepegawaian	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur <ul style="list-style-type: none"> • Penempatan PNS • Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS • Penilaian Prestasi Kerja PNS

9. KEGIATAN

KEGIATAN MERUPAKAN PENJABARAN DARI PROGRAM KERJA. ADAPUN PROGRAM KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR ADALAH :

Program		Kegiatan
1.1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	<ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan jasa surat menyurat • Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik • Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor • Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional • Penyediaan jasa kebersihan kantor • Penyediaan alat tulis kantor • Penyediaan barang cetakan dan penggandaan • Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor • Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan • Penyediaan makanan dan minuman • Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah • Rapat-rapat koordinasi, pembinaan dan pengawasan ke dalam daerah • Pengamanan Aset, Kantor dan Rumah Jabatan
1.2	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	<ul style="list-style-type: none"> • Pengadaan peralatan gedung kantor • Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor • Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional • Pembenahan dan Penataan Arsip • Pelayanan Acara-Acara Pemprov. Dan BKD Prov. Kaltim
1.3	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	<ul style="list-style-type: none"> • Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya • Pengadaan pakaian khusus hari hari tertentu

1.4	PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi peraturan perundang-undangan • Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan
1.5	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
1.6	PROGRAM PENINGKATAN DAN PENGEMBANGAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan Manajemen Pengelolaan Keuangan Daerah
1.7	PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan keterampilan dan profesionalisme
1.8	PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan rencana pembinaan karir PNS • Penyusunan Formasi dan Pengadaan Pegawai • Penempatan PNS • Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS • Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah • Pemberian penghargaan bagi PNS • Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS • Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas • Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN • Monitoring, evaluasi dan pelaporan • Penyelenggaraan Sosialisasi Pelaksanaan Konseling • Ujian Dinas • Rapat Kerja Kepegawaian • Pengujian Kesehatan PNS • Evaluasi Kinerja PNS • Pemberhentian PNS • Prestasi Kinerja PNS • Pemetaan dan Pengukuran

	Kompetensi
--	------------

B. RENCANA KINERJA TAHUN 2016

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA
(1)	(2)
MENINGKATNYA KUALITAS SDM APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)	PERSENTASE APARATUR YANG MEMILIKI TUPOKSI SESUAI DENGAN KUALIFIKASINYA
MENINGKATNYA KUALITAS INFORMASI KEPEGAWAIAN	PERSENTASE UPDATE DATA KEPEGAWAIAN
MENINGKATNYA KUALITAS LAYANAN ADMINITRATIF MUTASI PANGKAT PEGAWAI	SKOR NILAI HASIL SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT

C. PERJANJIAN KINERJA

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	MENINGKATNYA KUALITAS SDM APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)	PERSENTASE APARATUR YANG MEMILIKI TUPOKSI SESUAI DENGAN KOMPETENSI/ KUALIFIKASINYA	96%
2.	MENINGKATNYA KUALITAS INFORMASI KEPEGAWAIAN	PERSENTASE UPDATE DATA KEPEGAWAIAN	100%
3.	MENINGKATNYA KUALITAS LAYANAN ADMINITRATIF MUTASI PANGKAT PEGAWAI	SKOR NILAI HASIL SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT	75

NO.	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	Rp. 2.991.206.350,00	APBD
2.	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	Rp. 2.069.750.000,00	APBD

LKIP 2016*LAPORAN KINERJA BKD PROV. KALTIM*

3.	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	Rp. 135.700.000,00	APBD
4.	PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	Rp. 800.000.000,00	APBD
5.	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	Rp. 900.000.000,00	APBD
6.	PROGRAM PENINGKATAN DAN PENGEMBANGAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH	Rp. 799.800.000,00	APBD
7.	PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN	Rp. 753.300.000,00	APBD
8.	PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR	Rp.14.923.843.650,00	APBD

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Pengukuran Capaian Kinerja

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016 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, menggunakan pengukuran sebagai berikut :

- 1) Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progres positif, maka skala penilaian pengukuran yang digunakan sebagai berikut :

SKOR	RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
4	LEBIH DARI 100%	SANGAT BAIK
3	75% SAMPAI 100%	BAIK
2	55% SAMPAI 75%	CUKUP
1	KURANG DARI 55%	KURANG

Berikut rincian keseluruhan pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016 yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama (IKU), satuan, target, realisasi, dan capaian dapat diuraikan pada table 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1

PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROV. KALTIM
TAHUN ANGGARAN 2016

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
	Persentase aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/kualifikasinya	96%	90.71	94.48%
	Persentase update data kepegawaian	100	100	100%
	Skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	70	84.87	121%

Pada tabel 3.1 mengenai pengukuran capaian kinerja BKD Provinsi Kalimantan Timur secara Keseluruhan dilihat dari 3 (tiga) kinerja utama, secara umum berhasil mencapai sesuai dengan target yang ditetapkan, bahkan hampir semua indikator melebihi target yang ditetapkan, dengan demikian capaian kinerja BKD Provinsi Kalimantan Timur dengan kategori "**Sangat Baik**". Oleh karena itu terhadap target capaian kinerja yang tercapai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur harus melakukan langkah konstruktif dan konkrit untuk mempertahankan, menganalisis dan mengevaluasi agar dimasa mendatang capaian kinerja lebih baik.

B. Analisis Capaian Kinerja

Pada akhir tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan seluruh Program dan Kegiatan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2016 dan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2016, adapun seluruh gambaran pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi Kalimantan Timur pada kinerja utama dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	%
1	meningkatkan Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	persentase aparatur yang memiliki tupoksi sesuai dengan kompetensi/kualifikasinya	96%	90.71	94.48%

PADA TUJUAN PERTAMA MEWUJUDKAN SDM APARATUR YANG KOMPETEN, PROFESIONAL, KOMPETITIF DAN DISIPLIN DENGAN SASARAN STRATEGIS YAITU MENINGKATNYA KUALITAS SDM APARATUR SIPIL NEGARA (ASN), BKD PROV. KALTIM TELAH MENETAPKAN SEBESAR 96% TERHADAP PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA, PEJABAT ADMINISTRATOR DAN PEJABAT PENGAWAS. SECARA SEDERHANA KOMPETENSI DAPAT DIJELASKAN SEBAGAI KEMAMPUAN MANUSIA YANG DITEMUKAN DARI PRAKTEK DUNIA NYATA, MELALUI ASPEK KOMPETENSI DAPAT DIBEDAKAN ANTARA MEREKA YANG SUKSES DENGAN YANG BIASA-BIASA SAJA DITEMPAT KERJA, ATAU DENGAN KATA LAIN KOMPETENSI DAPAT DIARTIKAN SEBAGAI KARAKTERISTIK YANG MENDASARI SESEORANG DAN BERKAITAN DENGAN EFEKTIFITAS KINERJA DALAM PEKERJAANNYA. HAL INI DIMAKSUDKAN UNTUK MEWUJUDKAN PENATAAN SDM APARATUR YANG IDEAL SESUAI DENGAN KEBUTUHAN MENYESUAIKAN ANTARA JUMLAH PEGAWAI, KOMPOSISI PEGAWAI, DAN KOMPETENSI PEGAWAI SESUAI DENGAN KEBUTUHAN ORGANISASI DALAM RANGKA MENGOPTIMALKAN SUMBER DAYA DAN KINERJA BIROKRASI PEMERINTAHAN. OLEH KARENA ITU DIDALAM PENATAAN, DAN PENEMPATAN PEGAWAI HARUS RASIONAL DAN OBJEKTIF SEHINGGA PENEMPATAN PEGAWAI SESUAI DENGAN KEAHLIAN, KEMAMPUAN DAN BIDANGNYA DAPAT TERWUJUD. PENATAAN PNS MERUPAKAN SALAH SATU PROGRAM STRATEGIS BAGI PERCEPATAN REFORMASI BIROKRASI YANG DIHARAPKAN DAPAT DILAKSANAKAN SECARA SISTEMATIS DAN SINERGIS ANTARA PENATAAN PNS DENGAN PENATAAN ORGANISASI. PRINSIP-PRINSIP PENGUKURAN KOMPETENSI MELIPUTI OBYEKTIVITAS, TRANSPARAN, VALIDITAS, REALIBILITAS, REALIBILITAS DAN MANFAAT SEDANGKAN METODE-METODE PENGUKURAN KOMPETENSI ANTARA LAIN MULAI DARI TINGKATAN WAWANCARA

PERILAKU, KUESIONER, TES PSIKOLOGI, ANALISIS KASUS, PRESENTASI DAN TERAKHIR YANG BERSIFAT MENYELURUH ADALAH ASSESSMENT CENTER.

PADA TAHUN 2016 TELAH DILAKSANAKAN PENGUKURAN DAN PEMETAAN KOMPETENSI BAGI PEJABAT STRUKTURAL JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA SEBANYAK 59 ORANG, PEJABAT ADMINISTRATOR SEBANYAK 298 ORANG DAN PEJABAT PENGAWAS DENGAN JUMLAH 297 ORANG. ADAPUN HASIL PENGUKURAN TERSEBUT ADALAH :

- a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama :
 - a) Memenuhi syarat : 19 orang;
 - b) Masih memenuhi syarat : 25 orang;
 - c) Kurang memenuhi syarat : 13 orang;
 - d) Tidak memenuhi syarat : 2 orang.
- b. Pejabat Administrator :
 - a) Memenuhi syarat : 15 orang;
 - b) Masih memenuhi syarat : 178 orang;
 - c) Kurang memenuhi syarat : 90 orang;
- c. Pejabat Pengawas :
 - a) Memenuhi syarat : 22 orang;
 - b) Masih memenuhi syarat : 166 orang;
 - c) Kurang memenuhi syarat : 109 orang;

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	%
2	meningkatkan Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase update data kepegawaian	100%	100	100%

PADA TUJUAN KEDUA YAITU MEWUJUDKAN BKD PROV. KALTIM SEBAGAI PUSAT INFORMASI KEPEGAWAIAN DILINGKUP PEMPROV. KALTIM DENGAN SASARAN MENINGKATNYA KUALITAS INFORMASI KEPEGAWAIAN, BKD PROV. KALTIM TELAH MENETAPKAN TARGET 100% TERHADAP DATA PEGAWAI DILINGKUNGAN BKD PROV. KALTIM. HAL INI SEJALAN DENGAN BERKEMBANGNYA PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH DAN MASYARAKAT, SEHINGGA PEMERINTAH MENYIKAPINYA DENGAN MENGGUNAKAN TEKNOLOGI SEBAGAI ALAT UNTUK

LAPORAN KEMERJA BKD PROV. KALTIM

MEMPERLANCAR DAN MENINGKATKAN KUALITAS PENYELENGGARAAN PEMERINTAH. LAYANAN KEPEGAWAIAN TERSEBUT MERUPAKAN SALAH SATU UPAYA YANG HARUS DILAKUKAN SEBAGAI BAGIAN DIGITALISASI PELAYANAN DALAM PELAYANAN KEPEGAWAIAN TINGKAT NASIONAL MAUPUN INTERNAL INSTANSI MASING-MASING. SEBANYAK 6.525 PNS DILAKUKAN PEREMAJAAN DATA PEGAWAI DILINGKUNGAN PEMPROV. KALTIM. PEREMAJAAN YANG DILAKUKAN MELIPUTI KEGIATAN MUTASI KEPEGAWAIAN ANTARA LAIN KENAIKAN GAJI BERKALA (KGB), KENAIKAN PANGKAT DAN LAIN-LAIN.

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	%
3	Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan pelayanan di bidang kepegawaian	skor nilai hasil survey Kepuasan Masyarakat	70	84.87	121%

PADA TUJUAN KETIGA YAITU MENYELENGGARAKAN LAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DENGAN SASARAN MENINGKATNYA KUALITAS PENYELENGGARAAN PELAYANAN DI BIDANG KEPEGAWAIAN. HAL INI DILAKUKAN UNTUK MENGETAHUI HASIL TIMBAL BALIK LAYANAN YANG TELAH DILAKUKAN OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROV. KALTIM. BERPEDOMAN PADA PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 16 TAHUN 2014 TENTANG SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT, BKD PROV. KALTIM MENETAPKAN 10 UNSUR UNTUK MENGETAHUI NILAI KEPUASAN TERHADAP PELAYANAN YANG DILAKUKAN. TERDAPAT 3 KEGIATAN YANG MENJADI TOLAK UKUR TERHADAP PENILAIAN KEPUASAN BAGI PENGGUNAN PELAYANAN YAITU KEGIATAN PENEMPATAN PNS (KEGIATAN YANG MELAYANI USULAN MUTASI KEPEGAWAIAN), KEGIATAN PENATAAN SISTEM ADMINISTRASI KENAIKAN PANGKAT OTOMATIS PNS DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA PNS. SEBANYAK 316 RESPONDEN TELAH DILAKUKAN PENILAIAN DARI BULAN MEI HINGGA NOVEMBER TAHUN 2016 DENGAN NILAI 84,87 DENGAN PREDIKAT SANGAT BAIK.

C. Permasalahan dan Solusi.

a. Permasalahan

1. 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.
2. Keberadaan atau pendistribusian ASN belum merata sesuai formasi dan kebutuhan. Selain itu hanya terkonsentrasi di kota-kota besar atau SKPD dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki, tidak terdayagunakan secara optimal (under emplyment), dan kinerjanya rendah (under performance).
3. Pembinaan dan pengembangan karir jabatan belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karir ASN yang jelas;
4. Dalam rangka penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (database) kepegawaian yang memadai;
5. Kurangnya pemahaman PNS dalam sistematika penyusunan SKP;
6. Kebijakan rekrutmen CPNS belum sesuai dengan Peraturan dan penetapan formasi dan penetapan peserta yang lulus seleksi oleh Kedeputan Menpan & RB antara lain : Kuota persetujuan formasi dari kementerian PAN dan RB sangat terbatas sehingga tidak sesuai dengan kebutuhan riil daerah; Adanya NIK yang bisa digunakan orang lain untuk mendaftar di portal PANSELNAS sehingga merugikan pemilik NIK asli karena untuk mendaftar akan tertolak di portal; Tidak dapat dilakukan perbaikan data pada saat pendaftaran melalui SSCN; Perbedaan penetapan nama jabatan pada Perka BKN nomor 3/2013 dengan E-Formasi (Kementerian PAN);

7. Informasi Kepegawaian yang ditampilkan pada database SIMPEG berbeda dengan data kepegawaian yang ada di SAPK;
8. Penempatan dalam Jabatan Struktural (Eselon II, III dan IV) melalui pengukuran kompetensi (asesment center) jabatan belum menjadi acuan untuk menentukan penempatan PNS dalam jabatan struktural;
9. Belum ditetapkannya PP tentang pengangkatan jabatan administrasi, fungsional, pimpinan tinggi pasca diterbitkannya Undang-Undang nomor 5 Tahun 2016 tentang ASN;
10. Pengalihan Tenaga Kependidikan sebanyak 652 personil, pengalihan personil jabatan Penera dan Pengamat Tera sebanyak 15 personil, dan pengalihan personil PNS Provinsi ke Pusat sebanyak 25 Personil masih banyak yang terkendala administrasi dan pendataan yang belum optimal;
11. Penataan personil pada OPD yang di merger dan liquidasi sebanyak 503 orang masih terkendala pemetaan jabatan dengan latar belakang pendidikan pegawai yang bersangkutan;
12. Penegakan disiplin belum berjalan sesuai ketentuan;

b. Solusi

Dari hasil evaluasi Pelaksanaan Program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tahun anggaran 2016 di atas, maka disarankan :

- 1) Menginventarisir uraian tugas masing-masing PNS;
- 2) Memberikan pemahaman tentang PP No.46 Th 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS (Perka BKN No.1 Th 2013 tentang Petunjuk Tehnis), dalam bentuk sosialisasi ataupun pendampingan / fasilitasi penyusunan SKP;
- 3) Berdasarkan ketentuan yg berlaku dalam pengajuan tambahan formasi, daerah harus :
 - Melakukan Penataan dan pendistribusian PNS.

- Melakukan penyusunan formasi secara rinci dan detail berdasarkan anjab dan ABK sehingga kebutuhan riil bisa terlihat dan dijadikan dasar pertimbangan persetujuan formasi oleh Menpan & RB
 - Menata dan memberdayakan pegawai yang ada sehingga dapat menjalankan fungsinya secara maksimal.
- 4) Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan seleksi melalui pendaftaran di SSCN serta sosialisasi mengenai teknis pelaksanaan seleksi CPNS 2016;
 - 5) Mengoptimalkan pemanfaatan dan fungsi SIMPEG dan SAPK dalam proses kepegawaian;
 - 6) Melakukan sinkronisasi dan update SAPK berdasarkan perkembangan baru data kepegawaian PNS (SIMPEG);
 - 7) UU No. 5/2016 menyebutkan bahwa pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai, karena telah diatur dalam undang-undang maka pengukuran kompetensi sebelum menduduki jabatan harus dilakukan;
 - 8) Mengukur dan memetakan kompetensi PNS menggunakan metode Assessment Center (AC) bagi JPT, Quasi Assessment Program bagi pejabat Administrator dan Job Fit Evaluation bagi Pejabat Pengawas;
 - 9) Melakukan pendataan dan penataan Pegawai dalam rangka persiapan pelaksanaan PP tentang pengangkatan dlm jabatan administrasi, fungsional dan jabatan pimpinan tinggi dan P3K;
 - 10) Menyempurnakan administrasi kepegawaian melalui update data pegawai yang akan dialihkan ke Provinsi dengan berkoordinasi dengan BKD Kab/Kota se Kalimantan Timur;
 - 11) Melakukan pemetaan jabatan dan penempatan personil sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang bersangkutan;
 - 12) Melakukan penegakan disiplin oleh Pimpinan masing-masing SKPD sesuai dengan surat Wakil Gubernur Kaltim No.800/IV.1-6548/TUUA/BKD tgl. 1 Oktober 2016.

D. Realisasi Anggaran

Tabel 3.20

TOTAL REALISASI PROGRAM DAN KEGIATAN**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROV. KALTIM PER DESEMBER TAHUN 2016**

NO	KODE REKENING	PROGRAM / KEGIATAN	PAGU SETELAH PERUBAHAN	REALISASI	SISA	PROSENTASE
I		BELANJA TIDAK LANGSUNG	8462453259	7024632033		83.01%
		BELANJA LANGSUNG	22.744.921.000			94.28%
II	1.20.11.01	PROGRAM PELAYANAN ADMINSTRASI PERKANTORAN	3.109.421.350			94.72%
	1.20.11.01.01	1. PENYEDIAAN JASA SURAT MENYURAT	42.500.000	41.290.970	1.209.030	97.16%
	1.20.11.01.02	2. PENYEDIAAN JASA KOMUNIKASI SUMBER DAYA AIR & LISTRIK	677.520.000	602.697.906	74.822.094	88.96%
	1.20.11.01.03	3. PENYEDIAAN JASA PERALATAN & PERLENGK. KANTOR	40.965.000	40.965.000	0	100%
	1.20.11.01.06	4. PENYEDIAAN JASA PEMELIHARAAN & PERIZINAN DAN KENDARAAN DINAS/OPERASIONAL	13.580.000	11.244.000	2.336.000	82.80%
	1.20.11.01.08	5. PENYEDIAAN JASA KEBERSIHAN KANTOR	638.680.000	638.680.000	0	100%
	1.20.11.01.10	6. PENYEDIAAN ALAT TULIS KANTOR	65.000.000	64.913.725	86.275	99.87%
	1.20.11.01.11	7. PENYEDIAAN BARANG CETAKAN DAN PENGGANDAAN	65.000.000	64.947.500	52.500	99.92%
	1.20.11.01.12	8. PENYEDIAAN KOMPONEN INSTALASI LISTRIK/PENERANGAN BANGUNAN KANTOR	40.020.000	39.885.000	135.000	99.66%
	1.20.11.01.15	9. PENYEDIAAN BAHAN BACAAN DAN PERATURAN PER.UNDANGAN	30.020.000	29.939.300	80.700	99.73%

LAPORAN KINERJA BKD PROV. KALTIM

	1.20.11.01.17	10. PENYEDIAAN MAKANAN DAN MINUMAN	460.200.000	392.080.100	68.119.900	85.20%
	1.20.11.01.18	11. RAPAT-RAPAT KOORDINASI DAN KONSULTASI KE LUAR DAERAH	550.000.000	537.357.621	12.642.379	97.70%
	1.20.11.01.19	12. RAPAT-RAPAT KOORDINASI DAN PENGAWASAN DALAM DAERAH	215.936.350	215.805.197	131.153	99.94%
	1.20.11.01.28	14. PENGAMANAN ASET, KANTOR DAN RUMAH JABATAN	270.000.000	265.500.000	4.500.000	98.33%
III	1.20.11.02	PROGRAM PENINGKATAN SARANA & PRASARANA APARATUR				
	1.20.11.02.09	2. PENGADAAN PERALATAN GEDUNG KANTOR	1094720000	1076890300	17829700	98.37%
	1.20.11.02.22	4. PEMELIHARAAN RUTIN/BERKALA GEDUNG KANTOR	350000000	298427730	51572270	85.27%
	1.20.11.02.24	5. PEMELIHARAAN RUTIN/BERKALA KEND.DINAS/OPERASIONAL	159500000	111304431	48195569	69.78%
	1.20.11.02.45	6. PEMBENAHAN DAN PENATAAN ARSIP	180000000	178478500	1521500	99.15%
		PELAYANAN ACARA ACARA PEMPROV DAN BKD PROV. KALTIM	62.015.000	54275000	7740000	87.52%
IV	1.20.11.03	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR				
	1.20.11.03.02	1. PENGADAAN PAKAIAN DINAS BESERTA PERLENGKAPANNYA	79700000	79459200	240800	99.70%
		2. PENGADAAN PAKAIAN KHUSUS HARI HARI TERTENTU	56000000	54700800	1299200	97.68%
V	1.20.11.05	PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SD. APARATUR				
	1.20.11.05.02	1. SOSIALISASI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	540613063	421784575	118828488	78.02%

LAPORAN KINERJA BKD PROV. KALTIM

	1.20.11.05.03	2. BIMBINGAN TEKNIS IMPLEMENTASI PERATURAN PER UNDANG-UNDANGAN	70.500.000	64061400	6438600	90.87%
VI	1.20.11.06	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA & KEUANGAN				
	1.20.11.06.01	1. PENYUSUNAN LAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN IKHTISAR REALISASI KINERJA SKPD	885.000.000	851365000	33635000	96.20%
VII.	1.20.11.17	PROGRAM PENINGKATAN DAN PENGEMBANGAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH				
	1.20.11.17.21	1. PENINGKATAN MANAJEMEN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH	657.600.000	643741900	13858100	97.89%
VIII	1.20.11.45	PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN				
	1.20.11.45.06	1. PENINGKATAN KETERAMPILAN DAN PROFESIONALISME	679.344.000	592186750	87157250	87.17%
VIII	1.20.11.47	PROGRAM PEMBINAAN&PENGEMBANGAN APARATUR				
	1.20.11.47.01	1. PENYUSUNAN RENCANA PEMBINAAN KARIER PNS	1.409.776.310	1361130139	48646171	96.55%
	1.20.11.47.02	2. PENYUSUNAN FORMASI DAN PENGADAAN PEGAWAI	512407155	500242060	12165095	97.63%
	1.20.11.47.03	3. PENEMPATAN PNS	435720000	434951042	768958	99.82%
	1.20.11.47.04	4. PENATAAN SISTEM ADM. KENPA OTOMATIS PNS	569500000	568966823	533177	99.91%
	1.20.11.47.05	5. PEMBANGUNAN/PENGEMBANG AN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN DAERAH	1259737669	1191693147	68044522	94.60%
	1.20.11.47.08	6. PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI PNS	521303382	472715938	48587444	90.68%
	1.20.11.47.09	7. PROSES PENANGANAN KASUS-KASUS PELANGGARAN DISPLIN PNS	162037500	120241250	41796250	74.21%

LKIP 2016

LAPORAN KINERJA BKD PROV. KALTIM

1.20.11.47.11	8.	PEMBERIAN BANTUAN TUGAS BELAJAR DAN IKATAN DINAS	5201956500	5142247973	59708527	98.85%
1.20.11.47.12	9.	PEMBERIAN BANTUAN PENYELENGGARAAN PENERIMAAN PRAJA IPDN	75706071	73931825	1774246	97.66%
1.20.11.47.15	10.	MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN	650000000	639320122	10679878	98.36%
1.20.11.47.17	11.	PENYELENGGARAAN SOSIALISASI PELAKSANAAN KONSELING	885315000	858088601	27226399	96.92%
1.20.11.47.19	12.	UJIAN DINAS				
1.20.11.47.23	13.	RAPAT KERJA KEPEGAWAIAN DAERAH	742448600	732490050	9958550	98.66%
1.20.11.47.28	14.	PENGUJIAN KESEHATAN PNS	571520000	411132089	160387911	71.94%
	14.	EVALUASI KINERJA PNS	141865000	108765125	33099875	76.67%
	15.	PEMBERHENTIAN PNS	294341500	253550913	40790587	86.14%
	16.	PRESTASI KINERJA PNS	73850000	69698150	4151850	94.38%
	17.	PEMETAAN DAN PENGUKURAN KOMPETENSI	1313022900	1131739833	181283067	86.19%
TOTAL REALISASI ANGGARAN BKD PROV. KALTIM S.D DESEMBER 2015			31.207374259	28467519018	2739855241	91.22%

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR BERUPAYA MELAKSANAKAN PENYERAPAN ANGGARAN DALAM PROGRAM DAN KEGIATAN SECARA EFEKTIF DAN EFISIEN. OLEH KARENA ITU PENINGKATAN PERAN KEPALA SKPD SELAKU PENGGUNA ANGGARAN DALAM MELAKUKAN PENGENDALIAN INTERNAL ATAS PENGELOLAAN KEUANGAN SKPD SANGAT DIPERLUKAN.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR MERUPAKAN PERTANGGUNGJAWABAN UNTUK MENGATUR DAN MENGENDALIKAN PROGRAM DAN KEGIATAN YANG AKAN DILAKSANAKAN GUNA TERCAPAINYA VISI DAN MISI YANG TELAH DITETAPKAN SECARA EFISIEN DAN EFEKTIF.

SEBAGAI PENYELENGGARA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAERAH, MAKA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR SENANTIASA MENGARAHKAN PROGRAM DAN KEGIATAN YANG DILAKSANAKAN UNTUK DAPAT MENGIKUTI PERUBAHAN ISU STRATEGIS PADA LINGKUNGAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAERAH, KHUSUSNYA DI PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR.

LAPORAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2016 INI DISUSUN, SEBAGAI SALAH SATU BENTUK PERTANGGUNGJAWABAN PELAKSANAAN ANGGARAN, EVALUASI KINERJA, DAN EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM DAN KEGIATAN SELAMA SATU TAHUN ANGGARAN YAITU TAHUN ANGGARAN 2016. LAPORAN KINERJA INI MELIPUTI PELAKSANAAN PROGRAM DAN KEGIATAN YANG PRIORITAS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TERKAIT DENGAN KEBIJAKAN DI BIDANG MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAERAH, MULAI DARI PERENCANAAN, PENGADAAN PEGAWAI, FORMASI DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI, PERPINDAHAN PEGAWAI, PENDISTRIBUSIAN DAN KEGIATAN LAINNYA DIWUJUDKAN KEDALAM INDIKATOR KINERJA UTAMA BKD PROVINSI KALIMANTAN TIMUR.

LAPORAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2016 INI MENYAJIKAN BERBAGAI KEBERHASILAN MAUPUN KEGAGALAN KINERJA UTAMA YANG DITUNJUKKAN OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR PADA TAHUN ANGGARAN 2016. BERBAGAI CAPAIAN SASARAN STRATEGIS

LKIP 2016

LAPORAN KINERJA BKD PROV. KALTIM

TERSEBUT TERCERMIN DALAM CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) YANG TELAH DITETAPKAN DALAM RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) DAN PENETAPAN KINERJA TAHUN ANGGARAN 2016.

SAMARINDA, MARET 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,

DRA. HJ. ARDININGSIH, M.SI

PEMBINA UTAMA MADYA

NIP. 196007261985012002