



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2018



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kami panjatkan ke hadirat Ilahi Robbi yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, atas tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara ini sebagai implementasi Tahapan Kegiatan Tahunan sebagai dasar untuk melaksanakan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun Anggaran 2019 agar terlaksana sesuai target yang diharapkan.

Kami menyadari program dan kegiatan ini tidak dapat terealisasi tanpa dukungan dan partisipasi serta kerjasama dari pihak-pihak terkait, khususnya seluruh pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara, karena itu diharapkan komitmen bersama untuk mewujudkannya.

Semoga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara ini mampu mendorong pencapaian prioritas dan sasaran pembangunan yang sekaligus akan mendukung perwujudan Visi Kepala Daerah periode 2016-2021 yaitu “Berpadu dalam Kemajemukan untuk Mewujudkan Kaltara 2020 yang Mandiri, Aman dan Damai dengan Didukung Pemerintahan yang Bersih dan Berwibawa”.

Tanjung Selor, 04 Januari 2019

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Kalimantan Utara,

Muhamad Ishak, SE., MM
Pembina Utama Muda(IV/c)
NIP. 196408231986011002

DAFTAR ISI

	Hal.
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Ringkasan Eksekutif	iii
Bab I Pendahuluan	1
1.1. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah	1
1.2. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah	2
1.3. Sumberdaya Organisasi	4
1.4. Isu Strategis dan Permasalahan yang dihadapi	9
1.5. Sistematika Penyajian Laporan Kinerja	10
Bab II Perjanjian Kinerja	12
2.1. Strategi dan Kebijakan	12
2.2. Perjanjian Kinerja	14
Bab III Akuntabilitas Kinerja	17
3.1. Pengukuran Kinerja	17
3.2. Capaian-capaian di Perjanjian Kinerja	18
Bab IV Penutup	48
4.1. Permasalahan	48
4.2. Tindaklanjut	49
4.3. Kesimpulan	50

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021 yang diwujudkan dengan mengimplementasikan berbagai strategi, kebijakan prgrma dan kegiatan dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis BKD Provinsi Kalimantan Utara.

Adapun capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara pada tahun 2018 adalah sebagai berikut:

1. Sasaran strategis yang pertama adalah meningkatnya Sistem Informasi kepegawaian dengan indikator sasaran Persentase Data ASN yang akurat dalam database kepegawaian dengan target 90 % pada realisasinya sebesar 89, 11 %.
2. Sasaran strategis yang kedua adalah Meningkatnya Pola Karir ASN dengan indikator sasaran Persentase Pejabat yang memenuhi persyaratan jabatan dengan target 90 % dan pada realisasinya sebesar 95,56%.
3. Sasaran strategis yang ketiga adalah Meningkatnya ASN yang berkompeten dalam jabatan dengan indikator Persentase ASN yang memenuhi kompetensi pada jabatannya dengan target 90 % dan terealisasi 78, 22 %
4. Sasaran strategis yang ketiga adalah Meningkatnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN dengan indikator Persentase penyelesaian kasus pelanggaran yang ditangani dengan target 80 % dan terealisasi 98,42%.

Dalam mewujudkan sasaran strategisnya BKD Provinsi Kalimantan Utara juga didukung dengan ketersediaan dana. Pada Tahun 2017 Relaisasi Keuangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara sebesar Rp 14.183.703.642 atau sebesar 77,45 % dengan capaian realisasi fisik sebesar 93,92 %.

Dalam mewujudkan sasaran strategisnya BKD Provinsi Kalimantan Utara juga mengalami berbagai kendala dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yaitu:

1. Pemenuhan jumlah kebutuhan pegawai yang belum ideal.
2. Belum optimalnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara sebagaimana amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN.
3. Belum dapat dilakukannya assessment bagi seluruh pegawai dalam rangka penataan pegawai yang sesuai dengan kompetensi dikarenakan kurangnya ketersediaan sumber daya manusia dan anggaran serta sarana dan prasarana yang memadai.
4. Belum optimalnya pengimplementasian sistem informasi di bidang kepegawaian dikarenakan masih kurangnya ketersediaan jaringan internet di Provinsi Kalimantan Utara serta sumber daya yang profesional yang mendukung berjalannya sistem tersebut.

Namun kendala-kendala tersebut tidak dijadikan alasan BKD Provinsi Kalimantan Utara untuk tidak bekerja menghasilkan karya guna mewujudkan Kalimantan Utara menjadi yang terdepan.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai gambaran dan evaluasi pelaksanaan program kegiatan tahun selanjutnya bagi Badan Kepegawaian Daerah dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara maka dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian di Provinsi Kalimantan Utara dibentuklah organisasi perangkat daerah Badan Kepegawaian Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur pemerintah fungsi penunjang pada bidang kepegawaian di Provinsi Kalimantan Utara.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara dalam tugasnya sebagai unit kerja yang melaksanakan manajemen kepegawaian di Provinsi Kalimantan Utara melaksanakan sekurang-kurangnya tugas perencanaan, pengadaan, pengangkatan, penempatan, pengembangan, penggajian, pembinaan dan pemberhentian pegawai di Provinsi Kalimantan Utara. Dalam tugasnya tersebut system perencanaan pegawai didasarkan pada analisis kebutuhan pegawai dan analisis beban kerja yang akhirnya menghasilkan formasi pegawai, pengisian formasi pegawai dilaksanakan dengan system rekrutmen yang jujur dan bebas KKN serta pengembangan pegawai didasarkan pada pola karier PNS yang transparan, terukur dan akuntabel.

Sistem penggajian dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan prinsip keadilan akuntabel sehingga diharapkan kesejahteraan pegawai dapat terwujud. Tugas pembinaan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan sosialisasi-sosialisasi dalam rangka memperoleh PNS yang mampu menjunjung tinggi perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang kompeten, profesional dan memiliki loyalitas kepada negara dan masyarakat.

1.2 Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara di bentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Utara Nomor 22 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kalimantan Utara.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara, mempunyai tugas dan kewajiban membantu Gubernur dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada pasal 16, Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsinya:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
- b. Pemberian dukungan atas perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah;
- c. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis di bidang mutasi;
- d. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis di bidang pengembangan dan pembinaan pegawai;
- e. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis di bidang dokumentasi dan informasi;
- f. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- g. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Mengacu pada Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Utara 22 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Kalimantan Utara, Badan Kepegawaian Daerah dikepalai oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

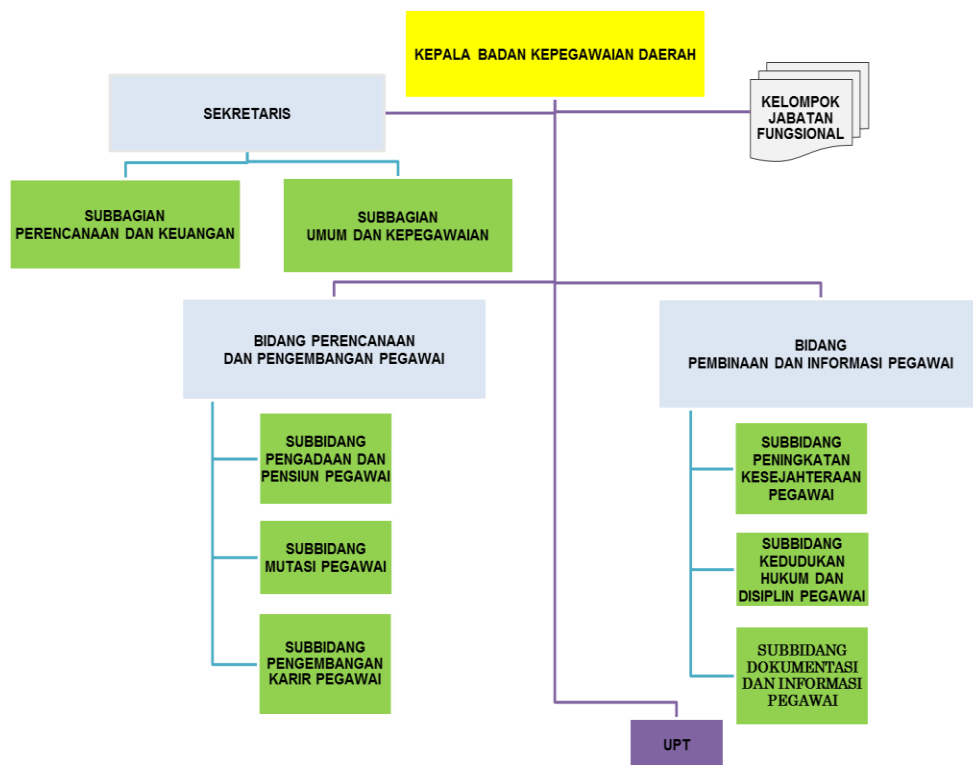
Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah terdiri atas :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, membawahkan :

1. Subbagian Perencanaan dan Keuangan; dan
2. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai, membawahkan :
 1. Subbidang Pengadaan dan Pensiun Pegawai;
 2. Subbidang Mutasi Pegawai; dan
 3. Subbidang Pengembangan Karir Pegawai.
- d. Bidang Pembinaan dan Informasi Pegawai, membawahkan:
 1. Subbidang Peningkatan Kesejahteraan Pegawai;
 2. Subbidang Kedudukan Hukum dan Disiplin Pegawai; dan
 3. Subbidang Dokumentasi dan Informasi Pegawai.
- e. Unit Pelaksana Teknis.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Tabel 1.2. :

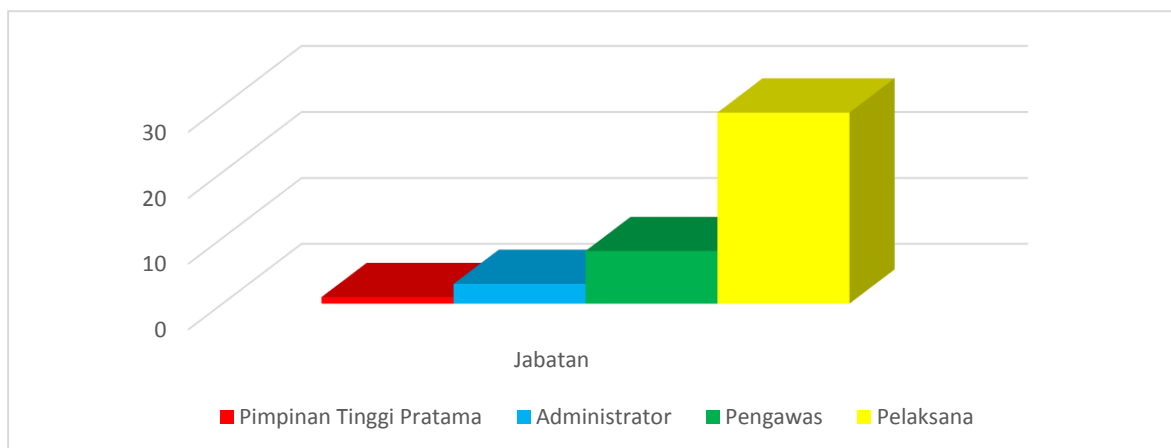
Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah



1.3. Sumberdaya Organisasi

Potensi sumber daya aparatur merupakan kondisi riil yang dimiliki oleh suatu instansi pemerintah dalam kurun waktu tertentu. Kondisi tersebut menyangkut jumlah pegawai yang dimiliki untuk kemudian dipetakan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenjang kepangkatan dan sarana prasarana. Komposisi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara sebanyak 51 orang baik yang memegang jabatan tinggi pratama, administrator, pegawai, jabatan fungsional tertentu, pelaksana dan pegawai tidak tetap sebagaimana dalam grafik di bawah ini.

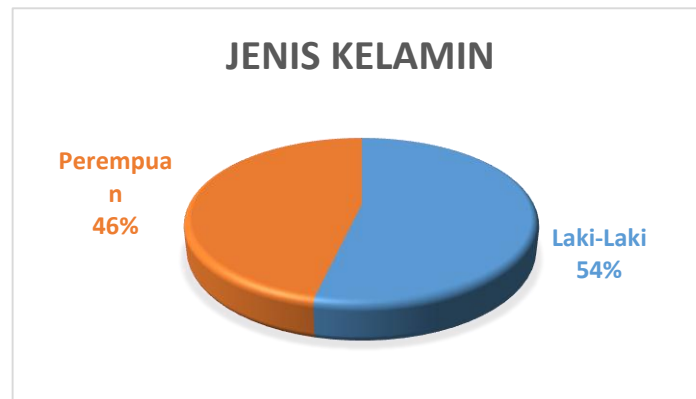
Grafik 2.1
Keadaan ASN Badan Kepegawaian Daerah Menurut Jabatan



Dari grafik diatas tersebut diketahui bahwa jabatan yang terisi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara yakni Pimpinan Tinggi Pratama berjumlah 1 orang, Administrator berjumlah 3 orang, Pegawai berjumlah 8 orang, Jabatan Fungsional Umum berjumlah 29 orang.

Berdasarkan jenis kelamin aparatur sipil negara di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara, maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki yakni 54 % dengan jumlah 22 orang dan 46 % pegawai perempuan dengan jumlah 19 orang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut ini:

Grafik 2.2
Keadaan ASN Badan Kepegawaian Daerah Menurut Jenis Kelamin



Berdasarkan pangkat/golongan ruang dan kualifikasi tingkat pendidikan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Keadaan ASN Badan Kepegawaian Daerah
Menurut Pangkat/Golongan Ruang dan Pendidikan

NO	PANGKAT	GOL	PENDIDIKAN									JUMLAH
			S-3	S-2	S-1	D-III	D-II	D-I	SMA	SMP	SD	
1	Pembina Utama Muda	IV-c	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
2	Pembina Tk.I	IV-b	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
3	Pembina	IV-a	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2
4	Penata Tk. I	III-d	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
5	Penata	III-c	-	-	5	-	-	-	-	-	-	5
6	Penata Muda Tk.I	III-b	-	1	2	-	-	-	-	-	-	3
7	Penata Muda	III-a	-	-	18	1	-	-	-	-	-	19
8	Pengatur	II-c	-	-	-	5	-	-	2	-	-	7
9	Pengatur Muda	II-a	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Total			0	6	26	6	0	0	3	0	0	41
Prosentase			0	15	63	15	0	0	7	0	0	100%

Sumber: Subbag Informasi dan Kepegawaian

Dari tabel 2. tersebut diketahui bahwa secara umum kondisi ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yaitu 15% yakni 6 orang adalah berpendidikan Magister/Pasca Sarjana (S2), 63% yakni 26 orang adalah berpendidikan Sarjana (S1),

sedangkan untuk tingkat pendidikan D III terdapat 15% yakni 6 orang dan SLTA sebanyak 7% yakni 3 orang, dan diketahui bahwa berdasarkan golongan menunjukkan bahwa pegawai dengan golongan III merupakan pegawai terbanyak yaitu 30 orang, sedangkan pegawai dengan golongan II sebanyak 7 orang dan golongan tertinggi yakni golongan IV hanya 4 orang, dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki ASN dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

Tabel 2.2
Data ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara

NO	NAMA PEGAWAI / NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	JABATAN
1	2	3	4
1	MUHAMAD ISHAK, SE., MM 196408231986011002	Pembina Utama Muda (IV/c)	KEPALA
2	BURHANUDDIN, S.Sos., M.Si. 196609051990021000	Pembina Tk. I (IV/b)	SEKRETARIS
3	WALUYA SEJATI, SE 196701071990021002	Pembina (IV/a)	KEPALA BIDANG PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
4	ANDI AMRIAMPA, S.Sos., M.Si. 197312202006041021	Pembina (IV/a)	KEPALA BIDANG PEMBINAAN DAN INFORMASI PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5	JUNIA CHRISTIANTI, S.Kom., M.AP. 198306182009022008	Penata Tk. I (III/d)	KEPALA SUB BIDANG DOKUMENTASI DAN INFORMASI PEGAWAI
6	DENNY PRAYUDI, S.Sos, S.Pd, MM 198012292009021002	Penata Tk. I (III/d)	KEPALA SUB BIDANG PENGADAAN DAN PENSIUN PEGAWAI
7	DEDDY HARRYADY, S.Kom 198401272010011005	Penata (III/c)	KEPALA SUB BIDANG MUTASI PEGAWAI
8	KHAIRUNNISA MAHARANI, S.Pd 198104142009022001	Penata (III/c)	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
9	NINA KARUNIA, SE 198203102010012030	Penata (III/c)	KEPALA SUB BIDANG PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI
10	NURLAILA, SE 197606151998022003	Penata (III/c)	KEPALA SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN

11	ANDI ERWIN, SH 197601202009011002	Penata (III/c)	KEPALA SUB BIDANG KEDUDUKAN HUKUM DAN DISIPLIN PEGAWAI
12	YOS GUMELAR, S.STP 198906062010101002	Penata Muda Tk. I (III/b)	KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
13	ARYA MULAWARMAN, M.M. 198706282015031001	Penata Muda Tk. I (III/b)	ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA SUB BIDANG PENGADAAN DAN PENSIUN PEGAWAI
14	OKTARI AGIES LINDAWATI, S.IP 199210082014062002	Penata Muda Tk. I (III/b)	PENGHIMPUN DATA DAN LAPORAN EVALUASI DAN PENGEMBANGAN SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN
15	SINATRYA ANANDA, S.STP. 19940831 201609 2 001	Penata Muda (III/a)	ANALIS POLITIK DALAM NEGERI SUB BIDANG PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
16	ASTUTI .L, SE 197501012007012028	Penata Muda (III/a)	PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN SUB BIDANG PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI
17	FATMAWATY SALEH, SE 197010042006042009	Penata Muda (III/a)	PENGADMINISTRASI UMUM SUB BIDANG PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
18	BAYU ADI HARTANTO, S.Kom. 199108122015031001	Penata Muda (III/a)	PRANATA KOMPUTER PERTAMA SUB BIDANG DOKUMENTASI DAN INFORMASI PEGAWAI
19	APRILIYANTI, S.Kom 199004192015032002	Penata Muda (III/a)	ANALIS DATA DAN INFORMASI SUB BIDANG DOKUMENTASI DAN INFORMASI PEGAWAI
20	RIANITA DWIRINANTI, S.Psi. 198803222015032003	Penata Muda (III/a)	ANALIS JABATAN SUB BIDANG PENGADAAN DAN PENSIUN PEGAWAI
21	HENDRA KURNIAWAN, S.Psi. 198607082015031002	Penata Muda (III/a)	ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
22	ADE PRIANATA, S.Kom 198212092015031001	Penata Muda (III/a)	PRANATA KOMPUTER PERTAMA SUB BIDANG DOKUMENTASI DAN INFORMASI PEGAWAI
23	DATUK WIJAYA KUSUMA, S.STP S.STP 199310162015071003	Penata Muda (III/a)	PENYUSUN RENCANA PENGEMBANGAN PEGAWAI SUB BIDANG PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
24	CANDRA KIRANA, A.Md 198302052009012002	Penata Muda (III/a)	PENGELOLA DATA SUB BIDANG KEDUDUKAN HUKUM DAN DISIPLIN PEGAWAI
25	EMI NORYATI, A.Md. 198702232015032003	Pengatur (II/c)	VERIFIKATOR KEUANGAN SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN
26	EKA TRI HANDAYANI, A.Md 198604092015032004	Pengatur (II/c)	PENGELOLA JABATAN FUNGSIONAL SUB BIDANG MUTASI PEGAWAI

27	JAUHAR LATIFAH, A.Md. 198508142015032001	Pengatur (II/c)	PENGADMINISTRASIAN KEUANGAN SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN
28	LISA MAYASARI 198603092008012005	Pengatur (II/c)	PENGELOLA DATA MUTASI KEPEGAWAIAN SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
29	ADEN 198202202009011001	Pengatur (II/c)	PENGELOLA KEPANGKATAN SUB BIDANG MUTASI PEGAWAI
30	NUR KOMARIAH 198306112015032001	Pengatur Muda (II/a)	PENGADMINISTRASIAN UMUM SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
31	BAYU SATRIYO BAMBANG SISWANDONO, S.H. 19830108 201802 1 001	III/a	ANALIS PENEGAKAN INTEGRITAS DAN DISIPLIN SUMBER DAYA MANUSIA SUB BIDANG KEDUDUKAN HUKUM DAN DISIPLIN PEGAWAI
32	ALEX SAFRIANTO, S.E. 19851022 201802 1 001	III/a	ANALIS KEBIJAKAN BARANG MILIK NEGARA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
33	KADER GINTING, S.E. 19860814 201802 1 002	III/a	PENGELOLA FORMASI DAN PENGADAAN PEGAWAI SUB BIDANG PENGADAAN DAN PENSIUN PEGAWAI
34	YE CHARLES, S.E. 19860930 201802 1 001	III/a	PENYUSUN RENCANA MUTASI SUB BIDANG MUTASI PEGAWAI
35	WAHYU ANGGUN NUGROHO, S.E. 19880220 201802 1 001	III/a	ANALIS KESEJAHTERAAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR SUB BIDANG PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI
36	HADRIAN JULIANTO, S.Kom. 19880726 201802 1 001	III/a	PERANCANG SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN SUB BIDANG DOKUMENTASI DAN INFORMASI PEGAWAI
37	AGUS ANGGORO KURNIAWAN, S.ST. 19880830 201802 1 001	III/a	ANALIS DATA DAN INFORMASI SUB BIDANG DOKUMENTASI DAN INFORMASI PEGAWAI
38	EKA RAHIL NUR INAYAH, S.Psi. 19910727 201802 2 001	III/a	ANALIS PENGEMBANGAN KARIR SUB BIDANG PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
39	DEWI CITRISI DITA SARI, S.E. 19930828 201802 2 001	III/a	ANALIS PENGELOLAAN KEUANGAN SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN
40	RAHMAWAN NUR B., A.Md. 19890416 201802 1 001	II/c	PEGELOLA KEPEGAWAIAN SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
41	DENY KURNIAWATI, A.Md. 19941230 201802 2 002	II/c	PENGELOLA KEUANGAN SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN

Sumber: Subbag Informasi dan Kepegawaian

Didalam melaksanakan penyelenggaraan pelayanan publik, Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara didukung dan dibantu oleh Pegawai Tidak Tetap yang dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.3
Jumlah Pegawai Tidak Tetap Badan Kepegawaian Daerah

No	Jabatan Non PNS	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Tenaga Administrasi	2	3	5
2	Sopir	1	-	1
3	Keamanan/Penjaga Malam	4	-	4
Jumlah		7	3	10

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian

1.4. Isu Staretegis dan Permasalahan yang dihadapi

Isu strategis di bidang kepegawaian hingga saat ini adalah Pada tahun 2017 Provinsi Kalimantan Utara merupakan daerah otonomi baru mendapat tambahan ASN melalui penerimaan calon pegawai negeri sipil dengan jumlah 500 formasi dan formasi yang terisi sebanyak 424 formasi. Kemudian Pada tahun 2018 mendapatkan 500 Formasi dengan formasi terisi sebanyak 444 Formasi jumlah tersebut jika ditambah dengan PNS Pemprov Kaltara yang ada masih belum memenuhi kebutuhan ASN dilingkungan pemerintah provinsi kalimantan utara ditambah dengan tuntutan pelayanan penyelenggaraan pemerintah yang semakin meningkat maka dikhawatirkan capaian kinerja pelayanan publik tidak akan optimal.

Masyarakat masih memandang bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut aparatur sipil negara (ASN) masih banyak yang tidak kompeten (incompetence) dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya terutama yang terkait dengan pelayanan publik. Selain itu keberadaan atau pendistribusian ASN belum merata sesuai dengan formasi dan kebutuhan. Disamping kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki (mismatch), tidak terdayagunakan secara optimal (under empolyment), dan kinerjanya rendah (under performance). Persepsi masyarakat terhadap kondisi ASN tersebut jika kita cermati adalah wajar mengingat 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:

1. Pembinaan dan pengembangan karir jabatan belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karier ASN yang jelas;
2. Evaluasi kinerja ASN belum sepenuhnya terlaksana menggunakan 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;
3. Belum terbangunnya sistem perencanaan dan penempatan ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata;
4. berbagai regulasi dan kebijakan pembinaan ASN (peraturan perundang-undangan kepegawaian) sebagian besar belum disesuaikan dengan dinamika perkembangan dan kebutuhan pembinaan;
5. Dalam rangka penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (database) kepegawaian yang memadai dan saling terintegrasi;
6. Kondisi kepegawaian yang ada masih diwarnai ketidakkonsistennya penyelenggaraan manajemen ASN terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di berbagai instansi pemerintah.

1.5. Sistematika Penyajian Laporan Kinerja

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara ini dibagi dalam beberapa bab dan ditambah dengan lampiran. Uraian singkat masing-masing bab adalah sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan; gambaran umum SKPD, tugas dan fungsi, sumberdaya organisasi, isu strategis dan permasalahan yang dihadapi serta sistematika penyajian laporan kinerja.
- Bab II Perencanaan Kinerja; Menjelaskan tentang Strategi dan kebijakan serta Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara pada tahun 208.
- Bab III Akuntabilitas Kinerja; merupakan uraian dan penjelasan tentang akuntabilitas kinerja, capaian-capaian hasil pengukuran kinerja, analisis hambatan dan upaya yang sudah dilakukan serta akuntabilitas keuangann Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018.
- Bab IV Penutup mengemukakan permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja instansi serta strategis pemecahan masalah yang akan dilaksanakan pada masa mendatang.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Strategi dan Kebijakan

Strategi yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah :

- 1) Peningkatan kualitas SDM Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara melalui pendidikan dan pelatihan, fasilitasi tugas belajar bagi PNS yang memenuhi persyaratan, pembinaan kedisiplinan pegawai, melaksanakan rekrutmen CPNS melalui sistem CAT, seleksi penerimaan melalui jenjang pendidikan kedinasan yang terbuka dan berintegritas.
- 2) Peningkatan kualitas penataan SDM Aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya melalui pendistribusian pegawai sesuai hasil pemetaan, pengangkatan PNS dalam jabatan struktural melalui sistem terbuka dan kompetitif sesuai dengan aturan.
- 3) Peningkatan kualitas informasi kepegawaian dengan melakukan koordinasi, sinkronisasi, dan implikasi data informasi kepegawaian daerah se Kalimantan Utara dan pengembangan database kepegawaian, pengembangan aplikasi sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis teknologi informasi.
- 4) Peningkatan pelayanan publik di bidang kepegawaian melalui pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi sebagai bentuk apresiasi dan motivasi untuk seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, melaksanakan rapat koordinasi di setiap bidang dengan kab/kota di wilayah Provinsi Kalimantan Utara guna membangun sinergitas dalam pemberian layanan kepegawaian dan pemberian layanan kepegawaian dalam penerbitan dokumen kepegawaian yang semakin mudah, cepat dan bebas KKN.

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Kebijakan yang akan diambil dalam mewujudkan tujuan manajemen kepegawaian daerah adalah:

- 1) Rekrutmen aparatur sipil negara secara terbuka, transparan, objektif, dan bebas KKN;
- 2) Penyelenggaraan seleksi pengangkatan dalam jabatan secara terbuka, dan objektif;
- 3) Penataan dan pemberdayaan aparatur yang disesuaikan dengan formasi kebutuhan dan kompetensi yang telah ditetapkan melalui hasil analisis jabatan dan beban kerja, serta hasil proyeksi kebutuhan 5 (lima) tahun;
- 4) Pelayanan Kenaikan pangkat, Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah bagi ASN yang akan meningkatkan kapasitas dan kompetensi aparatur;
- 5) Penyelenggaraan sosialisasi, desiminasi tentang kedudukan hak dan kewajiban aparatur sipil negara serta netralitas pegawai;
- 6) Penegakkan peraturan disiplin aparatur, kode etik dan perilaku aparatur dan kode etik profesi;
- 7) Pemberian penghargaan bagi ASN yang berprestasi dengan sistem penilaian yang akuntabel dan professional;
- 8) Pengembangan aplikasi SIMPEG sesuai dengan perkembangan dan perubahan teknologi informasi;
- 9) Peningkatan kapasitas SDM yang langsung menangani sistem informasi berbasis WEB;
- 10) Peningkatan sarana dan prasarana yang mendukung kinerja sistem informasi;
- 11) Sinkronisasi database kepegawaian antara pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah Kab/Kota;
- 12) Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan kepegawaian;
- 13) Pemanfaatan teknologi informasi yang mendukung pelayanan;
- 14) Peningkatan standar mutu layanan kepegawaian dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan, sederhana, dan mudah dimengerti;
- 15) Peningkatan sarana prasarana pelayanan publik di bidang kepegawaian;
- 16) Peningkatan kapasitas SDM Aparatur yang terkait langsung dengan pelayanan;

2.2. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja merupakan komitmen dan janji Rencana Kinerja Tahunan yang dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan dalam hal ini Kepala Badan Kepegawaian Daerah karena merupakan wahana proses yang akan memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan selama Tahun 2018. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang ada. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah.

Adapun Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2018 yaitu:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian
2. Mengembangkan Kompetensi dan pola karir ASN
3. Meningkatkan Penegakan Disiplin ASN

Adapun sasaran Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2018 yaitu: Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Adapun keterkaitan tujuan dengan sasaran dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Tujuan 1 yaitu Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian dengan sasaran strategis :
 - a. Meningkatnya Sistem Informasi Kepegawaian
2. Tujuan 2 yaitu Mengembangkan Kompetensi dan pola karir ASN dengan sasaran strategis :
 - a. Meningkatnya Pola Karir ASN
 - b. Meningkatnya ASN yang berkompeten dalam jabatan
3. Tujuan 3 yaitu Meningkatkan Penegakan Disiplin ASN dengan sasaran strategis :
 - a. Meningkatnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN

Dengan mempertimbangkan segenap sumber daya yang ada, pada Tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah telah menetapkan tekad dan janji kinerja yang akan dicapai selama setahun yaitu:

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2018
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase data ASN yang akurat dalam data base kepegawaian	90%
2.	Meningkatnya pola karir ASN	Persentase Pejabat yang memenuhi persyaratan jabatan	90%
3.	Meningkatnya ASN yang berkompeten dalam jabatan	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi pada jabatannya	90%
4.	Meningkatnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN	Persentase penyelesaian kasus pelanggaran yang ditangani	80%

Sumber: Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Untuk mewujudkan keseluruhan sasaran strategis tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara pada Tahun 2018 didukung dengan ketersediaan anggaran program sebagai berikut:

Tabel 2.2
Jumlah Program dan Anggaran Pada Tahun 2018

No.	Program	Anggaran	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.553.230.000,00	APBD Provinsi
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	446.262.800,00	APBD Provinsi
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	275.612.739,00	APBD Provinsi
4	Program Pendidikan Kedinasan	343.486.000,00	APBD Provinsi
5	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	6.675.490.000,00	APBD Provinsi
6	Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1.542.304.400,00	APBD Provinsi
7	Program Pembinaan, Fasilitasi dan Penguatan Kelembagaan KORPRI	1.034.178.000,00	APBD Provinsi
Jumlah		12.870.563.939,00	APBD Provinsi

Sumber: Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan

Adapun rincian anggaran belanja langsung dan belanja tidak langsung Tahun Anggaran 2018 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Rincian Jenis Belanja Langsung dan Tidak Langsung
Sebelum dan Sesudah Perubahan Anggaran
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2018

No	JENIS BELANJA	ANGGARAN	ANGGARAN
	Belanja	18.313.999.373	18.313.999.373
	Belanja Tidak Langsung	5.488.435.434	5.488.435.434
1	Belanja Pegawai	5.488.435.434	5.488.435.434
	Belanja Langsung	12.825.563.939	12.825.563.939
1	Belanja Pegawai	2.741.900.000	2.741.900.000
2	Belanja Barang dan Jasa	9.082.606.139	9.082.606.139
3	Belanja Modal	1.001.057.800	1.001.057.800
SURPLUS/(DEFISIT)		(18.313.999.373)	(3,97)

Sumber: Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Akuntabilitas Kinerja

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Sekretariat Dearah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018 dilakukan 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 rumus sebagai berikut :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = (\text{Realisasi/ Rencana}) \times 100 \%$$

Untuk mengetahui rentang capaian indikator kinerja maka menggunakan pengukuran sebagai berikut:

- 1) Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progres positif, maka rentang capaian yang digunakan sebagai berikut, Kategori Capaian :
 - a) Lebih dari 100 % Sangat baik
 - b) 75 % sampai 100 % Baik
 - c) 55 % sampai 75 % Cukup
 - d) Kurang dari 55 % Kurang
- 2) Sebaliknya bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progres negatif, maka rentang capaian yang digunakan sebagai berikut
 - a) Lebih dari 100 % Kurang
 - b) 75 % sampai 100 % Cukup
 - c) 55 % sampai 75 % Baik
 - d) Kurang dari 55 % Sangat baik

3.2. Capaian-Capaian di Perjanjian Kinerja

Berdasarkan penetapan kinerja yang telah ditetapkan, ada 3 sasaran strategis dan 4 indikator kinerja dan target yang dicapai pada tahun 2018. Capaian dari penetapan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Meningkatnya Sistem Informasi kepegawaian mempunyai 1 (Satu) Indikator Kinerja.

Perbandingan antara realisasi dan target pada sasaran strategis pertama dengan indikator kinerja dapat dilihat pada uraian berikut :

- a. Persentase Data yang akurat dalam database kepegawaian

Tabel 3.1
Realisasi dan Capaian Indikator Sasaran
Persentase Data ASN yang akurat dalam Database Kepegawaian

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase Data ASN yang akurat dalam database kepegawaian	90 %	89,11 %	99,01%

Pada tahun 2018 untuk meningkatkan keakuratan data ASN dalam database kepegawaian di Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian maka dilakukan Asistensi dan rekonsiliasi Data ASN dengan melibatkan seluruh operator SIMPEG di lingkungan Pemprov Kaltara bertempat di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltara Tahun 2018. Tujuan dari kegiatan tersebut adalah untuk meningkatkan terupdatenya data kepegawaian dan sebagai wadah untuk menyamakan persepsi terkait data kepegawaian.

Indikator akuratnya data ASN dalam database kepegawaian meliputi pembaharuan kenaikan pangkat, pembaharuan pendidikan, pembaharuan keikutsertaan PNS dalam Pendidikan dan Pelatihan, keberadaan foto yang memenuhi standar yang dipersyaratkan. Sampai dengan akhir tahun 2018 dengan aktif mengingatkan para operator SIMPEG di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Perhitungan realisasi target kinerja :

Persentase Data ASN yang akurat dalam database kepegawaian	=	$\frac{\text{Jumlah Database ASN yg akurat}}{\text{Total ASN}} \times 100 \%$
	=	$\frac{3.104}{3.483} \times 100 \%$
	=	$0,8911 \times 100 \%$
	=	89,11 %

Perhitungan capaian kinerja :

Capaian Kinerja	=	$\frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100 \%$
	=	$\frac{89,11}{90} \times 100 \%$
	=	99,01 %

Dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa realisasi indikator persentase data asn yang akurat dalam database kepegawaian adalah sebesar 89,11 % dengan capaian kinerja sebesar 99,01 %. Masih terdapat 379 PNS yang belum memiliki database kepegawaian yang akurat. Hal ini disebabkan operator SKPD yang belum mengupdate data kepegawaian dan masih kurangnya kesadaran PNS untuk ikut aktif dalam menyampaikan pembaharuan data kepegawaiannya sehingga menyebabkan operator kesulitan dalam memperbaharui data.

Tercapainya target realisasi sebesar 89,11% untuk indikator persentase data ASN yang akurat dalam database kepegawaian selain dikarenakan kegiatan rekonsiliasi data pegawai juga didukung dengan :

1. Terbentuknya legalitas Tim Pengelola yang intens bagi Operator, Verifikator dan Administrator SIMPEG dan DMS yang merupakan penanggung jawab pengelola data kepegawaian di seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara.
2. Terbentuknya Tim Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Document Management System (DMS)/Pendokumentasian Tata Naskah Kepegawaian secara digital.
3. Membangun Group WA SIMPEG dan DMS yang keanggotaannya adalah operator, verifikator dan Administrator SIMPEG dan DMS.

4. Terbangunnya Komunikasi yang intens dan terus menerus yang sekaligus sebagai wadah koordinasi dalam rangka penataan data kepegawaian se Kalimantan Utara.

Selain dengan menggunakan SIMPEG, BKD Kaltara dalam mengelola data kepegawaian juga menjalankan Sistem dari BKN yaitu Sistem Penataan Aplikasi Pelayanan Kepegawaian atau SAPK. SAPK digunakan dalam berbagai proses layanan kepegawaian seperti penetapan NIP, pencetakan surat keputusan pengangkatan CPNS, pemberian nota persetujuan/pertimbangan teknis kenaikan pangkat, penetapan dan pencetakan surat keputusan pemberhentian dengan hak pensiun dan updating data mutasi.

Fasilitas akses SAPK disediakan untuk seluruh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota ataupun Biro Kepegawaian di Instansi Pusat. Dalam implementasinya guna meningkatkan operator SAPK yang ada wilayah kerja Pemprov. Kaltara maka pada Bulan April Tahun 2018 dilakukan Bimbingan Teknis SAPK di BKN Jakarta hal tersebut dilakukan guna meningkatkan kemampuan operator SAPK dalam mengimplementasikan pelayanan kepegawaian di Pemprov. Kalimantan Utara.

Selain dengan menggunakan SAPK guna meningkatkan pengelolaan manajemen kepegawaian yang berbasis teknologi informasi maka sejak berdirinya Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, Badan Kepegawaian Kaltara telah mengembangkan berbagai sistem informasi manajemen kepegawaian. Adapun sistem informasi yang telah diterapkan di pemerintah Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)
2. Sistem Informasi Absensi On-Line (SIAO)
3. Dokumen Manajemen Sistem (DMS)
4. Sistem Elektronik SKP (e-SKP)
5. Sistem Surat Elektronik (e-Surat)
6. Sistem Elektronik Baperjakat (e-Baperjakat)
7. Sistem Elektronik Mutasi (e-Mutasi)
8. TV Informasi Kepegawaian
9. Sistem Elektronik Kinerja (e-Kinerja)

10. Sistem Elektronik Hukdis (E-Hukdis)

11. Helpdesk

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan target tahun lalu sebagai berikut :

Tabel 3.2
Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Sasaran
Persentase Data ASN yang akurat dalam Database Kepegawaian dengan
Tahun 2017

Indikator Kinerja	Tahun 2018			Tahun 2017		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Data ASN yang akurat dalam database kepegawaian	90 %	89,11%	99,01%	-	-	-

Perbandingan tidak dapat kita sandingkan karena indikator Persentase Data ASN yang akurat dalam database kepegawaian) adalah indikator yang baru di tahun 2018. Indikator ini mempunyai makna progres positif yang katagori capaiannya Baik, hal ini didukung dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan tahun 2017 yaitu :

- a. Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian
 - 1) Pembangunan dan pengembangan SIMPEG.
 - 2) Penataan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian.
 - 3) Pengembangan dan pemeliharaan sistem absensi terintegrasi
 - 4) Rapat Kerja Kepegawaian

2. Meningkatnya Pola Karir ASN mempunyai 1 (satu) indikator kinerja .
Perbandingan antara realisasi dan target pada sasaran strategis kedua dengan indikator kinerja dapat dilihat pada uraian berikut :

1. Persentase Pejabat yang memenuhi persyaratan jabatan

Tabel 3.3
Realisasi dan Capaian Indikator Sasaran
Persentase Pejabat yang memenuhi persyaratan Jabatan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Pola Karir ASN	Persentase Pejabat yang memenuhi persyaratan jabatan	90 %	95,56 %	106,17%

Persentase Pejabat yang memenuhi persyaratan jabatan ditargetkan 90% dapat tercapai 99,56% dilihat dari penempatan pejabat struktural jabatan tinggi pratama melalui seleksi terbuka, pelantikan pejabat administrator, pejabat pengawas dilingkungan pemerintah provinsi kalimantan utara berdasarkan :

1. Berdasarkan Berita Acara Rapat Tim Penilai Kinerja Provinsi Kalimantan Utara Nomor 800/48/2-BKD tanggal 28 Januari 2018, maka Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah melaksanakan Pelantikan Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas pada Tanggal 29 Januari 2018, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.4
Jumlah Pejabat yang dilantik

No	Jabatan	Jumlah yang dilantik
1	Administrator	84
2	Pengawas	171
TOTAL		255

Sumber: Bidang Perencanaan dan Pengembangan

2. Berdasarkan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 821/1171/SJ Tanggal 21 Februari 2018 Perihal Persetujuan Pengangkatan Penjabat Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Utara, maka Pemerintah Provinsi Kalimantan

Utara telah melaksanakan Pelantikan Penjabat Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Utara pada Tanggal 28 Februari 2018.

3. Berdasarkan Berita Acara Rapat Tim Penilai Kinerja Provinsi Kalimantan Utara Nomor 800/451/2-BKD Tanggal 3 Juli 2018, Surat Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor B-1287/KASN/6/2018 Tanggal 28 Juni 2018 Perihal Rekomendasi Hasil Mutasi/Rotasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara dan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 123.65/3534/SJ Tanggal 6 Juni 2018 Perihal Penunjukan Penjabat Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Utara, maka Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah melaksanakan Pelantikan Penjabat Sekretaris Daerah, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara pada tanggal 4 Juli 2018, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.5
Jumlah Pejabat yang dilantik

No	Jabatan	Jumlah yang dilantik	Ket
1	Penjabat Sekretaris Daerah	1	
2	Pimpinan Tinggi Pratama	1	
3	Administrator	35	
4	Pengawas	64	
TOTAL		101	

SSumber: Bidang Perencanaan dan Pengembangan

4. Berdasarkan Berita Acara Rapat Tim Penilai Kinerja Nomor 800/715/2-BKD Tanggal 28 September 2018, Surat Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor B-1972/KASN/9/2018 Tanggal 7 September 2018 Perihal Rekomendasi Hasil Seleksi Terbuka dan Rencana Mutasi/Rotasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara dan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 821/6770/SJ Tanggal 5 September 2018 Perihal Penunjukan Penjabat Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Utara, maka Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah melaksanakan Pelantikan

Penjabat Sekretaris Daerah, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Pejabat Administrator di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara pada tanggal 1 Oktober 2018, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.6
Jumlah Pejabat yang dilantik

No	Jabatan	Jumlah yang dilantik
1	Penjabat Sekretaris Daerah	1
2	Pimpinan Tinggi Pratama	2
3	Administrator	1
TOTAL		4

Dari Pelaksanaan pelantikan Pejabat Struktural di Lingkungan Pemprov. Kaltara selama tahun 2018 dapat dilihat jumlah keterisian pengisian jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Jumlah Keterisian Jabatan Struktural di Pemprov. Kaltara Tahun 2018

NO	SKPD	DATA KELEMBAGAAN					DATA BAZZETING KEPEGAWAIAN TA.2018				JUMLAH
		ESELON					ESELON				
		Pimpinan Tinggi Madya	Pimpinan Tinggi Pratama	Administ rator	Pengawas	Jumlah	Pimpinan Tinggi Madya	Pimpinan Tinggi Pratama	Administ rator	Pengawas	
1	Pemprov. Kaltara	1	45	186	489	721	0	44	178	467	689

Dari data tersebut dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

Perhitungan realisasi target kinerja :

Persentase Pejabat yang memenuhi persyaratan jabatan	=	$\frac{\text{Jumlah ASN menduduki jabatan}}{\text{Total Jabatan}} \times 100 \%$
	=	$\frac{689}{721} \times 100 \%$
	=	$0,9556 \times 100 \%$
	=	95,56 %

Perhitungan capaian kinerja :

Capaian Kinerja	= $\frac{95,56}{90} \times 100 \%$
	= 1,06 x 100 %
	= 106,17 %

Dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa realisasi persentase pejabat yang memenuhi persyaratan jabatan sebesar 106,17 % dengan target sebesar 90 %. Hal ini disebabkan ketersediaan ASN yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan meningkat. Pengembangan karir ASN selain mempertimbangkan persyaratan kenaikan pangkat dan kompetensi juga mempertimbangkan sisi integritas yang diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Selain itu juga mempertimbangkan sisi moralitas yang diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika, agama, budaya dan sosial kemasyarakatan. Meskipun target tersebut belum memenuhi keseluruhan struktur organisasi yang ada namun dengan keterisian jabatan yang kosong diharapkan dapat memberikan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Adapun perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan target tahun lalu sebagai berikut :

Tabel 3.8
Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Sasaran
Persentase Pejabat yang memenuhi persyaratan Jabatan
dengan Tahun 2017

Indikator Kinerja	Tahun 2018			Tahun 2017		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Pejabat yang memenuhi persyaratan jabatan	90 %	95,56%	106,17 %	-	-	-

Perbandingan tidak dapat kita sandingkan karena indikator Persentase pejabat yang memenuhi persyaratan jabatan adalah indikator yang baru di

tahun 2018. Indikator ini mempunyai makna progres positif yang katagori capaiannya Sangat Baik, hal ini didukung dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan tahun 2018 yaitu :

- a. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
 - 1. Penyusunan pembinaan dan pengembangan aparatur
 - 2. Penempatan PNS
 - 3. Ujian Penyesuaian Ijasah
 - 4. Ujian Dinas

3. Meningkatnya ASN yang berkompeten dalam jabatan mempunyai 1 (satu) indikator kinerja.

Perbandingan antara realisasi dan target pada sasaran strategis kedua dengan indikator kinerja dapat dilihat pada uraian berikut :

1. Persentase ASN yang memenuhi kompetensi pada jabatannya

Tabel 3.9
Realisasi dan Capaian Indikator Sasaran
Meningkatnya ASN yang berkompeten dalam jabatan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya ASN yang berkompeten dalam jabatan	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi pada jabatannya	90 %	78,22 %	86,91 %

Salah satu turunan dari Undang-Undang (UU) No 5 Tahun 2014 adalah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara, diantaranya terkait jabatan pimpinan tinggi (JPT) yang harus memuat profil kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan.

Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan dalam jabatan dan pengembangan karir bagi PNS dan salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kompetensi ASN yang dimaksudkan meliputi:

1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
3. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Pada sasaran strategis meningkatnya ASN yang berkompeten dalam jabatan dengan indikator persentase ASN yang memenuhi kompetensi pada jabatannya masih sebatas pada pengembangan kompetensi manajerial yang dilakukan melalui jalur pelatihan struktural, yang terdiri dari: 1) Kepemimpinan Madya; 2) kepemimpinan Pratama; 3) kepemimpinan Administrator; dan 4)Kepemimpinan Pengawas. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut

Perhitungan realisasi target kinerja :

Persentase ASN yang memenuhi pada kompetensi jabatannya	=	$\frac{\text{Jumlah ASN yang kompeten dlm jabatan struktural}}{\text{Jumlah Jabatan yang terisi}} \times 100 \%$
	=	$\frac{539}{689} \times 100 \%$
	=	$0,7822 \times 100 \%$
	=	78,22 %

Perhitungan capaian kinerja :

Capaian Kinerja	=	$\frac{78,22}{90} \times 100 \%$
	=	0,8691
	=	86,91%

Dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa realisasi persentase ASN yang memenuhi pada kompetensi jabatannya adalah sebesar 78,22% dari target sebesar 90 % dan capaian kinerjanya sebesar 86,91 %. Hal ini disebabkan bahwa pada saat ini pengembangan kompetensi masih terkendala akibatnya terbatasnya ketersediaan anggaran dan tenaga pengelola.

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan taget tahun lalu sebagai berikut :

Tabel 3.10
Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Sasaran
Persentase ASN yang memenuhi kompetensi pada jabatannya
dengan Tahun 2017

Indikator Kinerja	Tahun 2018			Tahun 2017		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase ASN yang memenuhi kompetensi pada jabatannya	90 %	78,22 %	86,91 %	-	-	-

Perbandingan tidak dapat kita sandingkan karena indikator Persentase ASN yang memenuhi kompetensi pada jabatannya adalah indikator yang baru di tahun 2018. Indikator ini mempunyai makna progres positif yang katagori capaiannya Baik, hal ini didukung dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan tahun 2018 yaitu :

1. Seleksi Penerimaan Calon ASN
2. Seleksi dan Penetapan PNS Tugas dan Ijin Belajar
3. Pengambilan Sumpah Janji PNS

4. Meningkatnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN mempunyai 1 (satu) indikator kinerja .

Perbandingan antara realisasi dan target pada sasaran strategis kedua dengan indikator kinerja dapat dilihat pada uraian berikut :

1. Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang ditangani

Tabel 3.11
Realisasi dan Capaian Indikator Sasaran
Persentase Data ASN yang akurat dalam Database Kepegawaian

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN	Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran disiplin yang ditangani	80 %	98,4 2%	123 %

Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya dalam memantapkan implementasi reformasi birokrasi maka pelaksanaan peraturan disiplin PNS di Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara perlu didukung dengan kegiatan penyelesaian kasus kepegawaian secara terpadu melalui pembahasan dalam sidang Tim Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Provinsi Kaltara, dengan melibatkan beberapa pejabat dari instansi terkait, antara lain Sekretaris Daerah, Asisten Sekretaris Daerah, Biro Hukum, Inspektorat dan Badan kepegawaian Daerah.

Selain itu kasus kepegawaian lainnya seperti permohonan izin perkawinan (poligami) dan perceraian, serta penetapan status dan kedudukan hukum kepegawaian, perlu penanganan khusus sehingga dapat menumbuhkan kesadaran PNS akan kedudukan, hak dan kewajibannya serta mewujudkan tertib administrasi kepegawaian. Adapun rekapitulasi jumlah dan jenis pelanggaran disiplin PNS adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12
Rekapan Jumlah dan Jenis Pelanggaran Disiplin PNS

No	Jenis	Jumlah Kasus	Keterangan
1.	Narkotika	2	• Pemberhentian sementara • Selesai
2.	Perceraian	6	Selesai
3.	Pelanggaran Disiplin	151	• Selain pelanggaran tidak masuk kerja juga ada pelanggaran disiplin yang masuk dalam PP Nomor 53 tahun 2010
4.	Kriminal	2	• Pemberhentian sementara • Selesai
5.	sakit	3	• Telah dilakukan tes kesehatan oleh tim kesehatan • Dalam proses pensiun dini
6.	Perselingkuhan	1	Telah diberikan sanksi
7.	LHKPN	25	Telah dijatuhkan sanksi dalam bentuk SK
8.	Narkotika	-	
Jumlah		190	

Sumber: Bagian Pembinaan dan Informasi Pegawai

Dari tabel diatas dapat dilihat selama tahun 2018 terdapat 190 kasus pelanggaran disiplin PNS yang telah ditangani oleh BKD Prov Kaltara sehingga dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

Perhitungan realisasi target kinerja :

Penyelesaian Kasus Pelanggaran disiplin yang ditangani	=	$\frac{\text{Jumlah kasus yang ditangani}}{\text{Jumlah kasus}} \times 100 \%$
	=	$\frac{187}{190} \times 100 \%$
	=	$0,9842 \times 100 \%$
	=	98,42 %

Perhitungan capaian kinerja :

Capaian Kinerja	=	$\frac{98,42}{80} \times 100 \%$
	=	$1,23 \times 100 \%$
	=	123 %

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan target tahun lalu sebagai berikut :

Tabel 3.13
Perbandingan Realisasi dan Capaian Indikator Sasaran
Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang ditangani
dengan Tahun 2017

Indikator Kinerja	Tahun 2018			Tahun 2017		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran disiplin PNS yang ditangani	80 %	100 %	123 %	-	-	-

Perbandingan tidak dapat kita sandingkan karena indikator Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS yang ditangani adalah indikator yang baru di tahun 2018. Indikator ini mempunyai makna progres positif yang katagori capaiannya Baik, hal ini didukung dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan tahun 2018 yaitu :

1. Proses Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin PNS
2. Pemberian Penghargaan Bagi PNS berprestasi
3. Tes Kesehatan, Narkoba dan Donor Darah

3.3. Akuntabilitas Keuangan

Adapun secara keseluruhan rata-rata capaian kinerja dari seluruh Program yang dilaksanakan selama Tahun 2018 adalah sebesar 95,50 sedangkan untuk capaian keuangan selama pada Tahun 2018 adalah realisasi fisik belanja langsung dan tidak langsung sebesar 93,28 dan realisasi keuangan sebesar Rp 14.183.703 642,- atau sebesar 77,45 %. Adapun capaian rincian keuangan tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.14
Capaian Belanja Langsung dan Belanja Tidak Langsung
Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2018

No	JENIS BELANJA	ANGGARAN	REALISASI	%
	Belanja	18.313.999.373	14.183.703.642	77,45
	Belanja Tidak Langsung	5.488.435.434	4.968.885.062	90,53
1	Belanja Pegawai	5.488.435.434	4.968.885.062	90,53
	Belanja Langsung	12.825.563.939	9.214.818.580	71,84
1	Belanja Pegawai	2.741.900.000	2.289.945.000	83,51
2	Belanja Barang dan Jasa	9.082.606.139	6.021.638.180	66,29
3	Belanja Modal	1.001.057.800	903.235.400	90,22
	SURPLUS/(DEFISIT)	(18.313.999.373)	(14.183.703.642)	(3,97)

Sumber: Bagian Perencanaan dan Keuangan

Adapun capaian kinerja dan realisasi keuangan per program dan kegiatan Tahun 2018 dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.15
Capaian Program dan Kegiatan Tahun 2018

No	Program/Kegiatan	Indikator Program/kegiatan	Taget	Anggaran	Realisasi			
					Kinerja	%	Anggaran	%
A	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Prosentase unit kerja yang memperoleh pelayanan administrasi perkantoran	55%	2.553.230.000,00	54,18	98,51	2.127.391.922	83,32
1	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah surat yang dikirim	1000 lembar	21.000.000,00	1000	100	14.976.500	71,32

2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah penyedia a jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik	12 bulan	95.800.000,00	12	100	55.975.308	58,43
3	Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang terpelihara	18 unit	100.000.000,00	18	100	32.528.150	32,53
4	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang disediakan jasa pemeliharaan dan perizinan	12 unit	8.600.000,00	12	100	8.402.700	97,71
5	Penyediaan jasa administrasi keuangan	Jumlah penyediaan jasa administrai keuangan	12 bulan	1.081.400.000,00	12	100	898.890.800	83,12
6	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Jumlah penyediaan jasa kebersihan kantor	12 bulan	15.000.000,00	12	100	14.908.395	99,39
7	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	Jumlah Peralatan kerja yang diperbaiki	10 unit	10.000.000,00	10	100	9.992.500	99,93
8	Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah penyediaan alat tulis kantor yang memadai	12 bulan	150.000.000,00	12	100	149.939.405	99,96
9	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah penyediaan barang cetakan dan penggandaan	12 bulan	75.000.000,00	12	100	44.596.880	59,46
10	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12 bulan	10.000.000,00	12	100	4.509.400	45,09
11	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah pemakaian bahan bacaan ilmu pengetahuan praktis yang tersedia dengan memadai	1095 eksemplar	5.000.000,00	730	66, 67	2.545.000	50,90
12	Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah makanan dan minuman yang disediakan	2500 porsi	181.430.000,00	1973	78, 92	112.084.550	61,78
13	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	50 kali	500.000.000,00	76	152	486.771.334	97,35
14	Rapat-Rapat Koordinasi, Pembinaan, dan Pengawasan Di Dalam Daerah	Jumlah rapat-rapat koordinasi, pembinaan dan pengawasan di dalam daerah	100 kali	300.000.000,00	78	78	291.271.000	97,09

B	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Prosentase Penyerapan Anggaran seiring makin efektifnya pengalokasian anggaran	50 %	446.262.800,00	50	100	379.107.970	84,95
15	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang diadakan	2 unit	5.000.000,00	2	100	4.950.000	99,00
16	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Jumlah peralatan gedung kantor yang diadakan	13 unit	141.482.800,00	13	100	139.831.950	98,83
17	Penyewaan Rumah/gedung/gudang parkir kantor dinas	Jumlah gedung/rumah/parkiran yang disewa	3 unit	209.780.000,00	3	100	179.280.000	85,46
18	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang terpelihara/terawat dengan baik	12 unit	90.000.000,00	12	100	55.046.020	61,16
C	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya	65 %	275.612.739,00	64,19	98,75	271.348.264	98,45
19	Pendidikan dan pelatihan formal	Jumlah peserta pendidikan dan pelatihan formal	40 orang	149.182.473,00	39	97,10	144.994.998	97,19
22	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	Jumlah peserta sosialisasi peraturan perundang-undangan	310 orang	126.430.266,00	310	100	126.353.266	99,94
D	Program Pendidikan Kedinasan	Persentase SDM Aparatur yang memiliki jabatan sesuai kompetensi	74 %	343.486.000,00	72,86	98,46	310.798.423	90,48
23	Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan	Jumlah Penyelenggaraan pendidikan yang dipantau dan dievaluasi	65 orang	63.700.000,00	63	96,92	45.930.864	72,10
24	Pemberian bantuan penyelenggaraan pendidikan kedinasan	Jumlah calon dan peserta didik sekolah kedinasan yang mendapatkan bantuan	33 orang	279.786.000,00	33	100	264.867.559	94,67
E	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Prosentase terpenuhinya JPT, jabatan administrasi dan Jabatan Fungsional	85%	6.675.490.000,00	90,28	106,22	4.380.642.516	65,62
25	Penyusunan Rencana Pembinaan dan pengembangan Karier	Jumlah SKPD yang struktur organisasinya terisi	41 SKPD	1.565.000.000,00	41	100	1.327.975.277	84,85

26	Seleksi Penerimaan Calon ASN	Jumlah Peserta yang lulus sebagai CPNS dan PPPK	500 orang	2.296.000.000,00	444	88,80	1.978.244.299	86,16
27	Penempatan PNS	Jumlah PNS yang ditempatkan, pindah instansi, dan pindah wilayah kerja	800 orang	145.900.000,00	631	78,88	139.955.690	95,93
28	Seleksi dan Penetapan PNS Untuk Tugas Belajar dan izin belajar	Jumlah peserta tugas belajar dan Ijin belajar di lingkungan Pemprov. Kaltara	40 orang	1.630.500.000,00	30	75	442.778.152	27,16
29	Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi	Jumlah ASN yang menerima tanda kehormatan (Staya Lencana) dan penghargaan bagi ONS yang berprestasi dan inovatif di lingkungan pemerintah Provinsi Kalimantan Utara	100 orang	58.840.000,00	340	340	37.951.985	64,50
30	Proses Penanganan Kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah PNS yang kasus pelanggaran disiplin yang tertangani	20 orang	256.740.000,00	20	100	82.094.128	31,98
31	Tes Kesehatan , Narkoba dan Donor Darah	Jumlah Calon ASN dan ASN di lingkungan Pemprov. Kaltara yang mengikuti tes kesehatan narkoba dan donor darah	191 orang	39.400.000,00	191	100	14.548.600	36,93
32	Ujian penyesuaian ijazah	Jumlah PNS yang lulus ujian Penyesuaian Ijazah	30 orang	286.360.000,00	18	60	146.065.652	51,01
33	Pembinaan dan evaluasi SKP	Jumlah perangkat daerah yang mengikuti pembinaan dan evaluasi SKP	41 SKPD	132.300.000,00	41	100	69.474.400	52,51
34	Pengambilan sumpah janji PNS	Jumlah ASN yang mengikuti pengambilan sumpah janji PNS	149 orang	54.300.000,00	149	100	47.622.000	87,70
35	Ujian Dinas	Jumlah ASN yang mengikuti ujian dinas	70 orang	210.150.000,00	18	25,71	93.932.333	44,70
F	Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian sesuai dengan SOP	90 %	1.542.304.400,00	92	101,98	1.174.269.948	76,14

36	Pembangunan dan pengembangan SIMPEG	Jumlah aplikasi sistem informasi dan administrasi kepegawaian yang dikelola	41 SKPD	440.756.000,00	41	100	347.892.881	78,93
37	Pembuatan Kartu Pegawai (KARPEG), Kartu Pegawai Elektronik (KPE), Kartu Istri (KARIS) dan Kartu Suami (KARSU)	Jumlah ASN yang membuat KARPEG, KARIS dan KARSU	166 orang	89.600.000,00	166	100	75.696.403	84,48
38	Penataan sistem aplikasi Kepegawaian (SAPK)	Jumlah Pengelola SAPK yang kompeten	30 orang	292.620.000,00	29	96,66	207.259.494	70,83
		Jumlah Dokumen Kepegawaian yang terupdate	4 Dokumen		4	100		
39	Pengembangan dan pemeliharaan sistem absensi terintegrasi	Jumlah SKPD dengan sistem Absensi Online yang terintegrasi di lingkungan Pemerrintah Provinsi Kalimantan Utara	41 SKPD	400.648.400,00	41	100	291.790.437	72,83
40	Penataan sistem administrasi pensiun PNS	Jumlah usul kenaikan pangkat yang terproses	50 PNS	100.200.000,00	40	80	83.250.480	83,08
41	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat PNS	Jumlah PNS yang diproses SK Pensiunnya	500 PNS	113.480.000,00	696	139,20	108.833.453	95,91
42	Rapat Kerja Kepegawaian	Jumlah PNS mengikuti Rapat Kerja Kepegawaian	120 orang	105.000.000,00	120	100	59.546.800	56,71
G	Program Pembinaan, Fasilitasi dan Penguatan Kelembagaan KORPRI	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian sesuai dengan SOP	74 %	1.034.178.000,00	47,78	64,57	571.259.537	57,75
43	Pelaksanaan Seleksi Tilawatil Qur'an (STQ) ASN	Jumlah PNS yang mengikuti STQ dan MTQ ASN	60 orang	773.000.000,00	14	23,33	480.612.777	62,18
44	Pelaksanaan rapat kerja KORPRI	Jumlah ASN yang mengikuti rapat kerja KORPRI	23 orang	134.538.000,00	2		13.365.360	14,93
45	Sosialisasi bantuan hukum KORPRI	Jumlah Dokumen Kepegawaian yang terupdate	60 orang	126.640.000,00	60	100	77.281.400	61,02
JUMLAH				12.870.563.939,00			9.214.818.580	

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja dari seluruh program pada Tahun 2018 sebesar 95,50 %. Rata rata capaian program tertinggi adalah Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan capaian program sebesar 106,22 % selanjutnya Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian sebesar 101,98 % dan Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur sebesar 100 %. Sedangkan untuk yang terendah adalah Program Pembinaan,fasilitasi dan penguatan kelembagaan KORPRI yaitu sebesar 64,57 %.

Sedangkan untuk capaian realisasi keuangan tertinggi adalah Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur sebesar 98,45% selanjutnya Program Pendidikan Kedinasan sebesar 90,48% dan Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur 84,95%. Sedangkan untuk capaian realisasi keuangan yang terendah adalah Program Pembinaan ,fasilitasi dan penguatan kelembagaan KORPRI yaitu sebesar 57, 75%.

BAB IV PENUTUP

4.1 Permasalahan dan Rencana Tindak Lanjut

Adapun permasalahan dan rencana tindak lanjut yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Provinsi Kalimantan Utara selama Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan Aset BKD masih perlu ditingkatkan dari segi perencanaan kebutuhan sampai dengan pengelolaannya. Oleh karena itu perlu peningkatan kompetensi pengelola aset di BKD.
2. Belum optimalnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara sebagaimana amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN. Adapun hal-hal yang masih menjadi kendala beserta rencana tindak lanjut dalam penerapan sistem merit di Pemerintah Provinsi Kalimantan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Permasalahan dan Rencana Tindak Lanjut terkait penerapan Sistem Merit di Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara

No	Kriteria	Permasalahan	Rencana Tindak Lanjut
1	Perencanaan Kebutuhan Pegawai		
a	Ketersediaan Peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPPK	BKD Kaltara sudah menyusun rencana kebutuhan pegawai namun jabatan belum dilengkapi dengan kualifikasi dan standar kompetensi	Menyusun rencana kebutuhan pegawai yang sudah dilengkapi dengan persyaratan kualifikasi dan standar kompetensi dan sudah ditetapkan oleh PPK
b	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan <i>real time</i> yang disusun menurut jabatan, pangkat unit kerja kualifikasi dan kompetensi	BKD Kaltara sudah mempunyai data ketersediaan pegawai yang sudah terinci dan sudah dikelola secara elektronik namun belum	Ketersediaan data pegawai yang sudah terinci dan sudah dikelola secara elektronik harus diintegrasikan dengan data kepegawaian lainnya dalam SIMPEG

		terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya	
2	Pengadaan		
a	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan yang dirinci menurut jumlah, jenis jabatan, pangkat, kualifikasi kompetensi dan unit kerja baik dari Calon PNS, PPPK ataupun PNS dari Instansi Lain	BKD Kaltara hanya menyusun rencana pengadaan CPNS Tahun 2018 yang dirinci menurut jumlah, jenis jabatan, pangkat dan kualifikasi	Menyusun rencana pengadaan ASN menurut jumlah, jabatan, dan pangkat, kualifikasi, kompetensi dan unit kerja baik yang akan diisi dengan CPNS maupun PNS dengan PPPK.
b	Ketersediaan peraturan internal (Permen/Pergub/Perwa I) terkait pengadaan ASN dari CPNS, PNS dan PPPK secara terbuka, kompetitif transparan dan tidak diskriminatif	BKD Kaltara menyusun peraturan internal hanya untuk penerimaan CPNS	Menyusun peraturan internal yang mencakup pengadaan Calon PNS, PPPK dan penerimaan PNS dari instansi lain
c	Pelaksanaan penerimaan Calon PNS /PPPK/ PNS dari instansi lain dilakukan secara terbuka	Hanya penerimaan CPNS yang diumumkan secara luas di media	Penerimaan Calon PNS /PPPK/ PNS dari instansi lain diumumkan secara luas
3	Pembinaan Karier dan Peningkatan Kompetensi		
a	Ketersediaan standar kompetensi manajerial, bidang, sosio kultural untuk setiap jabatan	BKD kaltara sudah menyusun standar kompetensi jabatan namun hanya untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Menyusun standar kompetensi jabatan untuk seluruh pegawai dan ditetapkan oleh PPK
b	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi	BKD Kaltara sudah melakukan pemetaan talenta/kompetensi namun hanya untuk pegawai yang mengikuti seleksi JPT	Melakukan pemetaan talenta/kompetensi untuk seluruh Jabatan

c	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	BKD Kaltara belum pernah melakukan analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	Melakukan analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai
d	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	BKD Kaltara sudah melaksanakan analisis kesenjangan kinerja namun hanya untuk Pejabat Pimpinan Tinggi	Melakukan analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh jabatan
e	Ketersediaan strategi program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	BKD Kaltara belum menyusun strategi program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	Menyusun strategi secara terinci yang dijabarkan melalui program dan kegiatan beserta penganggarnya.
4	Mutasi, Rotasi dan Promosi		
a	Ketersediaan Peraturan Internal (Pergub) tentang Pola Karier	BKD Kaltara belum menyusun peraturan internal tentang pola karier	Menyusun dan menetapkan peraturan internal tentang pola karier
b	Penyiapan talent pool dan penetapan rencana suksesi	BKD Kaltara belum menyiapkan talent pool dan menetapkan rencana suksesi	Membangun talent pool dan rencana suksesi berdasarkan kesesuaian kompetensi manajerial dan kompetensi bidang serta menyusun rencana suksesi
c	Peraturan internal (Pergub) tentang pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi	BKD Kaltara belum menyusun dan menetapkan Peraturan internal (Pergub) tentang pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi dengan	Menyusun dan menetapkan Peraturan internal (Pergub) tentang pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi

		mengacu kepada rencana suksesi	
5	Pengelolaan Kinerja		
a	Kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karir (Promosi, mutasi, demosi, rotasi, dan diklat)	Penilaian kinerja hanya dijadikan salah satu pertimbangan dalam membuat keputusan promosi, mutasi dan demosi	Penilaian kinerja dijadikan sebagai pertimbangan utama dalam pengembangan karier
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin		
a	Kebijakan untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non finansial kepada pegawai berprestasi luar biasa	BKD Kaltara belum menyusun ketetapan yang mengatur tentang pemberian penghargaan kepada pegawai	Menyusun ketetapan yang mengatur tentang pemberian penghargaan kepada pegawai
b	Pelaksanaan penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan Instansinya	BKD Kaltara sudah menyusun namun belum disosialisasikan secara meluas	Melakukan sosialisasi secara meluas dan ditegaskan secara konsisten kepada seluruh pegawai
c	Pengelolaan Data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	BKD kaltara sudah mengelola data terkait pelanggaran namun belum terintegrasi dengan SIMPEG	Mengintegrasikan data pelanggaran dengan SIMPEG dan SAPK
7	Perlindungan		
a	Kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional	BKD Kaltara belum menyusun peraturan internal tentang perlindungan	Menyusun dan menetapkan peraturan internal tentang perlindungan hukum dan program persiapan masa pensiun ataupun program lainnya
8	Sistem Pendukung		
a	Sistem Informasi kepegawaian	BKD Kaltara sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang menyajikan data real time	Mengintegrasikan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai

b	Pusat Penilaian Kompetensi	BKD Kaltara belum membangun Pusat Penilaian Kompetensi	Membangun Pusat Penilaian Kompetensi untuk pembinaan karier seluruh pegawai
---	----------------------------	--	---

3. Masih banyak pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara sehingga Penegakan disiplin ASN perlu sosialisasi terus-menerus agar Perangkat Daerah memahami pembinaan disiplin berdasarkan PP 53 Tahun 2010 dan Perka BKN Nomor 21 Tahun 2010.
4. Penggunaan sistem informasi kepegawaian merupakan salah satu kriteria penerapan sistem merit dalam Manajemen ASN saat ini telah tersedia 11 (sebelas) jenis aplikasi yang menunjang manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, namun keberadaanya belum didukung secara optimal dengan ketersediaan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berkompeten oleh karenanya Sistem Informasi manajemen kepegawaian yang telah terbangun harus dipelihara dan dimplementasikan secara konsisten dengan didukung ketersediaan sarana dan prasarana penunjang serta sumber daya yang berkompeten dalam pengelolaannya.

4.2 Kesimpulan

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2018 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Kinerja dan pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah disusun dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya pelaksanaan kebijakan dan program yang telah dipercayakan kepada Badan Kepegawaian Daerah.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018 diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi akuntabilitas

kinerja untuk menyempurnakan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang serta memberikan masukan berbagai kebijakan baru yang diperlukan sesuai kebutuhan.

Didalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara terdapat perubahan tujuan dan sasaran serta indikator sasaran dan target yang akan dicapai, hal ini mengacu pada perubahan RPJMD Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2021, sehingga perjanjian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara tahun 2018 mengalami perubahan dan diharapkan terjadi keselarasan rumusan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian Daerah yang telah ditetapkan dalam RPJMD perubahan.