

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

2021

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021, disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun pada akhir periode anggaran pelaksanaan program/kegiatan memiliki dua fungsi yaitu merupakan sarana untuk menyampaikan pertanggung jawaban kinerja kepada seluruh *stakeholder* yang berisi informasi tentang keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian indikator kinerja utama organisasi yang telah ditetapkan, serta sebagai sarana dan upaya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja di masa yang akan datang (*performance improvement*). Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016 – 2021 dijadikan landasan dalam penyusunan dokumen LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 untuk mengukur pencapaian kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2021.

Akhir kata, kami berharap dengan adanya laporan ini dapat memperoleh umpan balik yang bermanfaat guna mewujudkan birokrasi yang bersih, akuntabel, efektif dan efisien dalam mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik, serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kepada pemberi mandat dan sarana perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

Kutai Kartanegara, 14 Februari 2022
KEPALA BKPSDM,

H. RAKHMADI, S.Sos
NIP. 19660107 200012 1 003



IKHTISAR EKSEKUTIF

Akuntabilitas merupakan wujud pertanggungjawaban unit organisasi dalam pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang diamanahkan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja sesuai dengan yang termuat dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2016-2021. Dalam rangka mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program, dan kegiatan seperti yang telah dirumuskan dalam dokumen rencana strategis. Berdasarkan dokumen renstra, ada 3 sasaran BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara yang merupakan Indikator Kinerja Utama, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Meningkatnya profesionalitas ASN Kutai Kartanegara
3. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah

Ringkasan capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2021 dapat digambarkan sebagai berikut :

1. **Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, dengan indikator kinerja : ***Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.***
Capaian sasaran **Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM** sebesar 89,28%, dimana target untuk indikator **Predikat Akuntabilitas Kinerja BKPSDM** pada tahun 2021 sebesar 85,00 terealisasi sebesar 75,89 dengan capaian terhadap akhir periode renstra sebesar 89,28% dari target akhir 85,00. Sesuai dengan evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Kutai Kartanegara untuk Tahun 2020, BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara masuk dalam predikat "BB". Capaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja organisasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara sudah berjalan dengan baik.

2. **Meningkatnya profesionalitas ASN Kutai Kartanegara**, dengan indikator kinerja : **Indeks Profesional ASN**.

Capaian atas sasaran **Meningkatnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara** adalah sebesar 53,06%, dimana target untuk indikator **Indeks Profesionalitas ASN** pada tahun 2020 adalah 80 terealisasi sebesar 42,45 dengan capaian terhadap akhir periode renstra sebesar 53,06% dari target akhir 80,00.

Capaian ini masih jauh dari target yang telah ditetapkan, sehingga perlu evaluasi hasil capaian untuk merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkannya di tahun-tahun selanjutnya serta komitmen dari seluruh bidang untuk mendukung program dan kegiatan tersebut.

3. **Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah**, dengan indikator kinerja : **Indeks Kepuasan ASN terhadap pelayanan BKPSDM**.

Capaian atas sasaran **Meningkatnya Kepuasan ASN terhadap pelayanan BKPSDM** adalah sebesar 83,50, dimana target untuk indikator **Indeks Kepuasan Masyarakat** pada tahun 2021 adalah 85 dengan capaian terhadap akhir periode renstra sebesar 98,24% dari target akhir 85,00.

Secara umum kualitas pelayanan Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia pada tahun 2021 dipersepsikan Baik oleh masyarakat penggunaanya. Hal ini terlihat dari Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang diperoleh yaitu berkisar antara 76.61 – 88.00. Nilai IKM yang diperoleh 83.50. Meskipun demikian capaian ini masih kurang dari target yang telah ditetapkan, sehingga komitmen dan kerja keras dari seluruh bidang sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah.

Rata-rata realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021 sebesar 80,14%. Merujuk pada Permendagri No. 86 Tahun 2017 termasuk dalam kategori peringkat kinerja **TINGGI**.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum	2
1.3 Tupoksi	2
1.4 Permasalahan dan Isu Strategis	4
1.5 Uraian Singkat Organisasi	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA	10
2.1 Perencanaan Strategis	10
2.2 Perjanjian Kinerja	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	14
3.1 Capaian Kinerja	14
3.2 Realisasi Anggaran Tahun 2020	28
BAB IV PENUTUP	30
4.1 Kesimpulan	30
4.2 Perbaikan Kedepan	30
LAMPIRAN	
1. Rencana Aksi Tahun 2021	
2. Rencana Aksi Perubahan Tahun 2021	
3. Berita Acara Verifikasi Rancangan Perubahan Renstra Perangkat Daerah	
4. SOP Penyusunan LKjIP	
5. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Permasalahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	4
1.2 Keadaan Pegawai BKPSDM Kab. Kutai Kartanegara per 31 Desember 2021	8
2.1 Matrik Hubungan antara Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran	11
2.2 Strategi dan Arah Kebijakan	12
2.3 Keselarasan Program dengan Indikator Kinerja Tahun 2021	12
2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2021	13
2.5 Perbandingan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 Dengan Data Awal Tahun 2016 dan Target Tahun 2021	13
3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja	15
3.2 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021	15
3.3 Hasil Penilaian Evaluasi AKIP	16
3.4 Hasil Survei Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	18
3.5 Nilai Persepsi Indeks Kepuasan Masyarakat	19
3.6 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dan Realisasi Kinerja Sebelumnya	20
3.7 Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun 2021 Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis	20
3.8 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	21
3.9 Indikator Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2021	22
3.10 Indikator Kinerja Program Kepegawaian Daerah Tahun 2021	22
3.11 Capaian Kinerja Program Penunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Sasaran Strategis	26
3.12 Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2021	28
3.13 Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Tahun Sebelumnya (2020)	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	7
2. Nilai Indeks Profesionalitas Instansi	17
3. Nilai Indeks Profesionalitas Instansi Per Jenjang Jabatan	17
4. Nilai Indeks Profesionalitas Instansi Per Jenis Kelamin.....	17
5. Nilai Indeks Profesionalitas Instansi Per Jenis Jabatan.....	17
6. Nilai Indeks Profesionalitas Instansi Per Tingkat Pendidikan.....	18

BAB I
PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang**

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Upaya pengembangan tersebut sejalan dengan dan didasarkan pada TAP PMR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, dan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Dalam Pasal 3 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas profesionalisme, dan asas akuntabilitas. Dalam penjelasan mengenai pasal tersebut, dirumuskan bahwa asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka itu, pemerintah telah menerbitkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Inpres tersebut mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta pengelolaan kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan sesuatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Pertanggungjawaban dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing, lembaga-lembaga pengawasan, dan penilai akuntabilitas, dan akhirnya disampaikan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan. Laporan tersebut menggambarkan kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

1.2 Dasar Hukum

Dasar hukum dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

- 1) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama.

1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

1.3.1 Tugas Pokok

Sesuai Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor : 39 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3.2 Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokoknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi yaitu :

1. Penyusunan kebijaksanaan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

3. Pemantauan, evaluasi, pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam rangka penyelenggaraan Pemerintah dan Pelayanan Masyarakat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara ditunjang dengan rincian Struktur Organisasi sesuai dengan Peraturan Bupati No. 39 Tahun 2021, sebagai berikut:

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, membawahkan:
 1. Sub Bagian Umum dan Ketatalaksanaan;
 2. Sub Bagian Kepegawaian; dan
 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi membawahkan:
 1. Kelompok Jabatan Fungsional;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- d. Bidang Mutasi dan Promosi membawahkan:
 1. Kelompok Jabatan Fungsional;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, membawahkan:
 1. Kelompok Jabatan Fungsional;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- f. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, membawahkan:
 1. Kelompok Jabatan Fungsional;

- 2. Kelompok Jabatan Fungsional, dan
- 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional, dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)

1.4 Permasalahan dan Isu Strategis

1.4.1 Permasalahan

Permasalahan pelayanan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.1

Permasalahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian	1.1 Data ASN yang belum mutakhir	a. Belum seluruh perangkat daerah konsisten dalam memutakhirkan data melalui aplikasi SIMPEG
			b. Masih lemahnya pengendalian dan evaluasi dari BKPSDM dalam pemutakhiran data SIMPEG
		1.2 Penyelesaian layanan dokumen kepegawaian yang terlambat dari batas waktu yang ditetapkan	a. Penerbitan Pertimbangan Teknis Pensiun dan Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat oleh BKN seringkali tidak tepat waktu
			b. Penyampaian berkas dari OPD ke BKPSDM terlambat sehingga berpengaruh terhadap penyampaian berkas ke BKD Provinsi Kalimantan Timur
		1.3 Tidak sesuai distribusi pegawai antara kebutuhan dengan penempatan pegawai	Belum adanya dokumen formasi ASN sebagai dasar penataan
2	Belum optimalnya pengembangan	1.4 Lemahnya Penegakan Disiplin ASN	a. Belum optimalnya penerapan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS
			b. Belum optimalnya pemanfaatan aplikasi fingerprint/absensi elektronik berbasis web
		2.1 Belum optimalnya kesesuaian	a. Belum optimalnya Job Fit dan belum dilaksanakannya Talent Pool dan pemetaan kompetensi

	kompetensi aparaturnya	antara kompetensi ASN dengan jabatan yang dipangkunya	b. Belum diterapkannya Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil
		2.2 Adanya gap/ kesenjangan kompetensi ASN	Penempatan ASN tidak sesuai dengan syarat jabatan
		2.3 Belum optimalnya penilaian kinerja di masing-masing perangkat daerah	Laporan Harian Kerja belum mencerminkan pelaksanaan tugas sesuai sasaran kerja PNS

1.4.2 Isu Strategis

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, maka isu strategis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu :

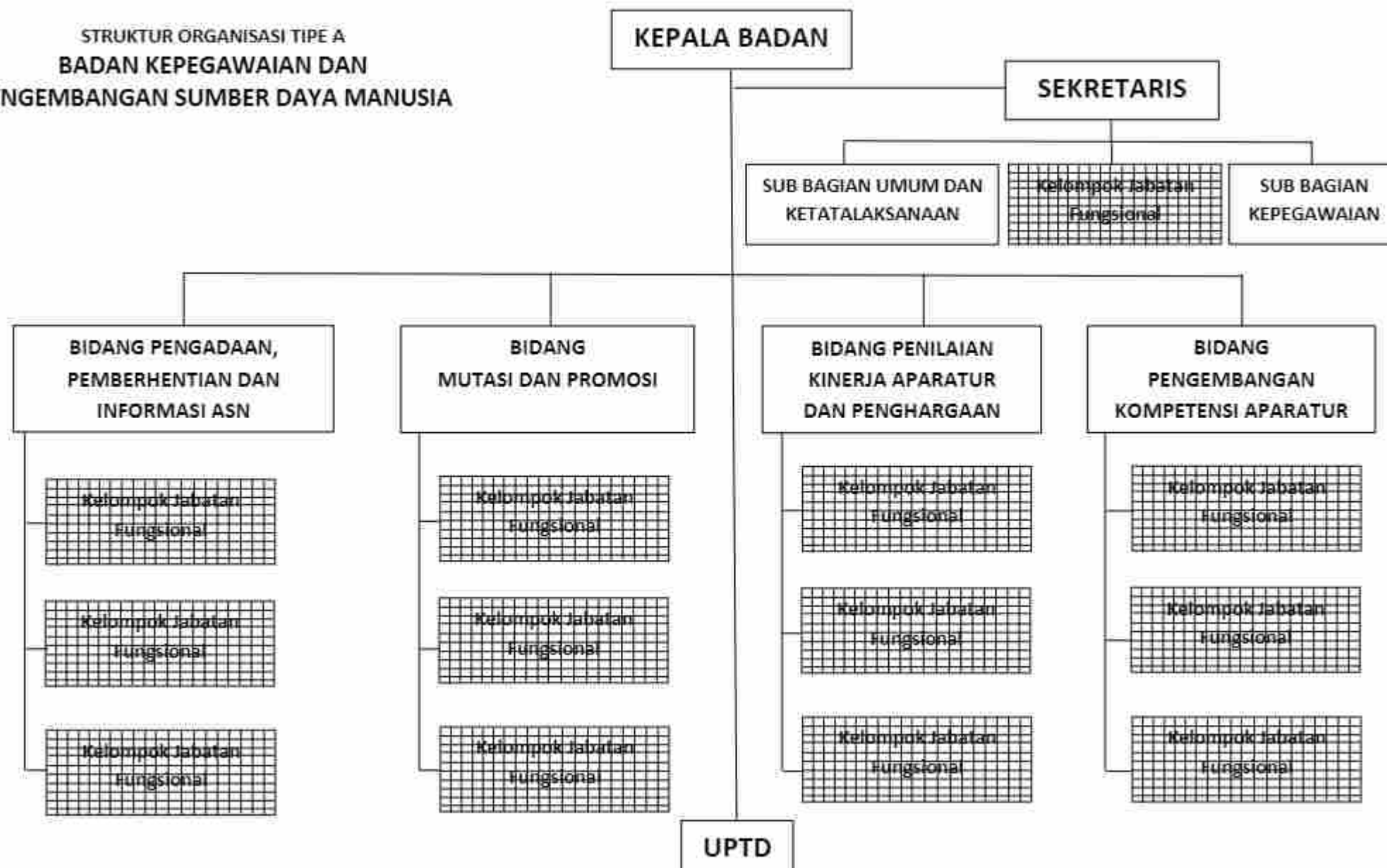
- Optimalisasi pengelolaan informasi kepegawaian;
- Penataan ASN sesuai dengan formasi;
- Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian sesuai dengan standar pelayanan;
- Pelaksanaan mutasi, promosi dan pengembangan karier sesuai dengan pola karier dan formasi PNS;
- Optimalisasi penyusunan perencanaan dan pelaksanaan peningkatan kompetensi aparaturnya;
- Teridentifikasinya kesenjangan kompetensi aparaturnya;
- Optimalisasi penegakan disiplin, penilaian dan evaluasi kinerja aparaturnya;
- Peningkatan tata kelola dan kinerja BKPSDM.

1.5 Uraian Singkat Organisasi

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara berdasarkan Peraturan Bupati No. 39 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara dipimpin oleh seorang Kepala yang membawahi 1 (satu) orang Sekretaris, 4 (empat) Kepala Bidang, 2 (dua) Kepala Sub Bagian, 13 (tiga belas) sub koordinator, 5 (lima) pejabat fungsional dan Pelaksana sebagaimana digambarkan dalam bagan berikut :

STRUKTUR ORGANISASI TIPE A
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara dibantu oleh 90 orang Aparatur Sipil Negara (ASN). Data mengenai keadaan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
KEADAAN PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA PER DESEMBER 2021

1. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	
1.	S3	1	Orang
2.	S2	7	Orang
3.	S1	39	Orang
4.	D-IV	2	Orang
5.	SLTA	31	Orang
6.	SLTP	1	Orang
	Total	81	Orang

2. Berdasarkan Pangkat dan Golongan Ruang

No.	Pangkat dan Golongan Ruang	Jumlah	
1.	Pembina Utama Muda (IV/c)	1	Orang
2.	Pembina Tingkat I (IV/b)	1	Orang
3.	Pembina (IV/a)	4	Orang
4.	Penata Tingkat I (III/d)	17	Orang
5.	Penata (III/c)	9	Orang
6.	Penata Muda Tingkat I (III/b)	12	Orang
7.	Penata Muda (III/a)	13	Orang
8.	Pengatur Tingkat I (II/d)	14	Orang
9.	Pengatur (II/c)	8	Orang
10.	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	1	Orang
11.	Juru Tingkat I (I/d)	1	Orang
	Total	81	Orang

3. Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	
1	Struktural		
	- Eselon II.b	1	Orang
	- Eselon III.a	0	Orang
	- Eselon III.b	4	Orang
	- Eselon IV.a	2	Orang
2	Fungsional Tertentu	20	Orang
3	Fungsional Umum	54	Orang
	Total	81	Orang

2.1 Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.

2.1.1 Telaahan Visi dan Misi Kepala Daerah

Visi berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut kemana instansi pemerintah harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif. Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah.

Visi pembangunan daerah dalam RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2016-2021 merupakan penjabaran dari visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih. Visi menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun.

Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada di Kabupaten Kutai Kartanegara, maka visi yang hendak dicapai dalam periode 2016-2021 adalah **“Terwujudnya Kabupaten Kutai Kartanegara Yang Maju, Mandiri, Sejahtera, dan Berkeadilan.”**

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai visi tersebut ditetapkan misi sebagai berikut:

1. Memantapkan reformasi birokrasi untuk rakyat;
2. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkompeten;
3. Meningkatkan pembiayaan pembangunan daerah;
4. Meningkatkan pengelolaan pertanian dan pariwisata untuk percepatan transformasi struktur ekonomi daerah;
5. Meningkatkan keterpaduan pembangunan infrastruktur menuju daya saing daerah;
6. Meningkatkan pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan; dan
7. Meningkatkan partisipasi perempuan dalam pembangunan serta penguatan perlindungan anak.

2.1.2 Tujuan dan Sasaran

Berdasarkan telaahan terhadap visi dan misi Kepala Daerah, maka misi yang relevan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Misi ke-1 (satu) yaitu Memantapkan reformasi birokrasi untuk rakyat. Kemudian merujuk kepada misi tersebut, ditetapkan tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 - 2026 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Matrik Hubungan antara Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran

Visi : "Terwujudnya Kabupaten Kutai Kartanegara yang Maju, Mandiri, Sejahtera dan Berkeadilan"				
Misi yang Relevan	Tujuan		Sasaran	
	Uraian	Indikator Kinerja	Uraian	Indikator Kinerja
Memantapkan reformasi birokrasi untuk rakyat	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pembangunan	Peringkat Akuntabilitas Kinerja Daerah	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah
			Meningkatnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara	Indeks Profesionalitas ASN
			Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM

2.1.3 Strategi

Strategi merupakan langkah-langkah yang berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan tujuan dan sasaran. Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk periode 2016-2021 adalah sebagai berikut :

1. Penguatan manajemen kinerja organisasi; dan
2. Penguatan supervisi, monitoring dan evaluasi implementasi manajemen ASN.

2.1.4 Arah Kebijakan

Arah kebijakan merupakan suatu bentuk kongkrit dari usaha pelaksanaan perencanaan pembangunan yang memberikan arahan dan panduan kepada organisasi agar lebih optimal dalam menentukan dan mencapai tujuan. Arah kebijakan Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016 - 2021 yang dikorelasikan dengan strategi pembangunan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.2
Strategi dan Arah Kebijakan

No.	Strategi	Arah Kebijakan
1	Penguatan manajemen kinerja Organisasi	1. Meningkatkan kapasitas SDM aparatur dan ketepatan waktu pelaporan capaian kinerja dan keuangan 2. Meningkatkan dukungan pelayanan sarana dan prasarana dan administrasi perkantoran
2	Penguatan supervisi, monitoring, dan evaluasi implementasi manajemen ASN	1. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja ASN 2. Penegakan peraturan mengenai disiplin ASN 3. Pengembangan database profil kompetensi ASN 4. Pelaksanaan mutasi, promosi dan pengembangan karier sesuai dengan pola karier dan formasi PNS 5. Peningkatan dan pengendalian kualitas diklat berbasis kompetensi 6. Pemutakhiran data SIMPEG oleh seluruh perangkat daerah secara periodik dan konsisten 7. Percepatan penyelesaian layanan dokumen kepegawaian 8. Percepatan penataan distribusi pegawai sesuai dengan formasi

2.1.5 Program

Program yang dilaksanakan untuk mendukung capaian sasaran strategis pada tahun 2021, sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.3
Keselarasan Program dengan Indikator Kinerja Tahun 2021

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
Meningkatnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara	Indeks Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Program Kepegawaian Daerah

2.2 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan Program/Kegiatan yang disertai dengan Indikator Kinerja.

Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 adalah sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Tahun 2021

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Keterangan / Rumus Penghitungan
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Tingkat	85	Nilai yang dikeluarkan oleh Tim Penilai
Meningkatnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	80	Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Indeks	85	Survey kepuasan ASN terhadap layanan BKPSDM

Tabel 2.5
Perbandingan Perjanjian Kinerja Tahun 2021
Dengan Data Awal Tahun 2016 dan Target Tahun 2021

No.	Indikator Sasaran	Satuan	Data Awal (2016)	Target 2021	Target Akhir Renstra 2021
1	Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Tingkat	n/a	85	85
2	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	n/a	80	80
3	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Indeks	n/a	85	85

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

3.1 Capaian Kinerja

Kerangka pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan cara membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang mengacu kepada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 239/IX/6/B/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Adapun pengukuran kinerja tersebut menggunakan dua rumus sebagai berikut:

a. Tingkat Realisasi Positif

Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja semakin baik, maka digunakan rumus :

$$Capaian = \frac{Realisasi}{Target} \times 100\%$$

b. Tingkat Realisasi Negatif

Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja, maka digunakan rumus :

$$Capaian = \frac{Target - (Realisasi - Target)}{Target} \times 100\%$$

Untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran dan indikator kinerja sasaran digunakan skala pengukuran ordinal. Skala nilai peringkat kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, adalah sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

Interval Nilai	Kriteria Penilaian
91% ≤ 100%	Sangat Tinggi
76% ≤ 90%	Tinggi
66% ≤ 75%	Sedang
51% ≤ 65%	Rendah
≤ 50%	Sangat Rendah

3.1.1 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020

Rata-rata realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021 sebesar 80,14%. Merujuk pada Permendagri No. 86 Tahun 2017 termasuk dalam kategori peringkat kinerja **TINGGI**. Adapun perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2021 sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.2
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Kriteria Penilaian
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Tingkat	85 (A)	75,89 (BB)	89,28%	Tinggi
Meningkatnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	80	42,45	53,06%	Rendah
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Indeks	85	83,50	98,24%	Sangat Tinggi
Rata-rata					80,19%	Tinggi

Adapun penjelasan capaian dari setiap indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Target kinerja "**Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah**" tahun 2021 sebesar 85 (A) dan realisasinya 75,89 (BB) atau capaian kinerja sebesar 89,28% berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rincian penilaian tersebut sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.3
Hasil Penilaian Evaluasi AKIP

No	Komponen Yang Dinilai	HASIL PENILAIAN EVALUASI AKIP			Peningkatan/ Penurunan Capaian
		Bobot (%)	Nilai Tahun 2019	Nilai Tahun 2020	
1	Perencanaan Kinerja	30	25,21	25,98	0,77
2	Pengukuran Kinerja	25	18,13	15,94	-2,19
3	Pelaporan Kinerja	15	10,42	12,66	2,24
4	Evaluasi Internal	10	6,85	6,85	0
5	Pencapaian Kinerja	20	13,38	14,46	1,08
	Nilai Hasil Evaluasi	100	73,98	75,89	1,91
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB	

Target kinerja tidak tercapai dengan kendala antara lain :

- a. Belum optimalnya proses penyusunan perencanaan program, kegiatan dan sub kegiatan; dan
- b. Belum optimalnya pelaksanaan evaluasi program, kegiatan dan sub kegiatan.

Upaya yang dilakukan BKPSDM untuk menanggapi kendala tersebut antara lain :

- a. Mengoptimalkan proses penyusunan perencanaan program, kegiatan dan sub kegiatan; dan
- b. Mengoptimalkan pelaksanaan evaluasi program, kegiatan dan sub kegiatan secara rutin dan konsisten.

2) Indeks Profesionalitas ASN

Target kinerja "**Indeks Profesionalitas ASN**" tahun 2021 sebesar 80,00 dan terealisasi sebesar 42,45 atau capaian kinerja sebesar 53,06% dengan rincian sebagai berikut :

The screenshot shows the DJASN (Data Journalistik) website interface. At the top, there is a navigation bar with the BKN logo and the text "Badan Kepegawaian Negara". The main header displays "DJASN" and "Data Journalistik". Below the header, there is a search bar and a filter dropdown menu. The main content area is titled "NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI". Below this title, there is a table with the following columns: "JENIS", "JUMLAH PKB", "KUALIFIKASI", "KOMPETENSI", "SINGKAP", "GAMPA", and "TITIK". The table contains one row of data with the following values: "Kualifikasi", "1.00", "2.50", "0.50", "4.00", and "8.00". At the bottom of the page, there is a footer with the text "Halaman 1 dari 1 (1 halaman)".

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENJANG JABATAN						
JENJAS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	WILAYAT/KOTA	KOMPETENSI	KELOMPOK	TOTAL
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 1	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 2	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 3	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 4	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 5	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 6	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 7	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 8	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 9	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 10	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 11	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 12	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 13	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 14	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 15	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 16	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 17	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 18	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 19	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 20	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 21	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 22	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 23	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 24	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 25	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 26	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 27	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 28	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 29	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 30	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 31	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 32	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 33	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 34	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 35	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 36	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 37	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 38	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 39	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 40	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 41	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 42	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 43	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 44	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 45	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 46	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 47	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 48	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 49	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 50	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 51	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 52	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 53	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 54	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 55	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 56	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 57	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 58	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 59	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 60	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 61	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 62	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 63	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 64	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 65	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 66	1	0	0	0	0	0
JABATAN FUNGSIONAL TINGKAT 67	1</					



BKN

Berikut ini merupakan Saluran

DJASN

Daftar Instansi dan Tindak KAS

[Home](#)
[Tentang](#)
[Kontak](#)

[Berita](#)
[Galeri](#)

[Pusat Informasi Publik](#)

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS KELAMIN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISPLIN	TO DEL.
Laki-laki	10.12	10.14	10.11	10.15	10.10	10.12
Pemroses	10.12	10.11	10.15	10.10	10.10	10.12

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS JABATAN

ITEMS	NUMBER OF ITEMS	TOTAL ITEMS	NONAFFIRMED	AFFIRMED	DISPUTED	TOTAL
Adverse Soliciting	201	19.57	9.9	17.65	0.38	27.93
Adverse Financial	2234	13.37	14.57	70.47	0.95	85.99
Substance	2767	0.4	4.22	12.54	0.07	16.83

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER TINGKAT PENDIDIKAN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
S1	10	25	5	15	1	56
S2	731	30	8,58	15,29	4,38	61,87
S3 (Sarjana)	1017	10	11,11	11,11	4,00	46,32
S4 (Sarjana)	726	10	10,73	15,19	4,38	45,39
S5 (Sarjana/Strata II)	1011	5	4	10,21	4,97	32,25
S6 (Sarjana)	246	1	5,12	14,57	4,57	24,25

Target kinerja Indeks Profesionalitas ASN tidak tercapai, dengan kendala antara lain :

- Masih terdapat 5.632 PNS Kabupaten Kutai Kartanegara yang pendidikannya di bawah S.1;
- Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS belum maksimal; dan
- Data kualifikasi, pengembangan kompetensi dan kinerja PNS belum seluruhnya diupdate ke SAPK

Upaya yang dilakukan BKPSDM untuk menangani kendala tersebut antara lain memberikan kesempatan kepada seluruh ASN untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan melalui jalur ijin belajar dan tugas belajar, melaksanakan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah, Optimalisasi kegiatan pengembangan kompetensi ASN dan update data kualifikasi, pengembangan kompetensi dan kinerja pns melalui SAPK.

3) Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM

Target kinerja “Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM” sebesar 85,00 dan realisasinya 83,50 atau capaian kinerja sebesar 98,24% berdasarkan hasil survey yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.4

Hasil Survey Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-rata
U1	Prosedur Pelayanan	3,397
U2	Persyaratan Pelayanan	3,373
U3	Waktu Pelayanan	3,264
U4	Biaya/Tarif	3,029
U5	Produk Layanan	3,363
U6	Kompetensi Pelaksana	3,475
U7	Perilaku Pelaksana	3,515
U8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,293

U9	Sarana dan Prasarana	3,653
	IKM Unit Pelayanan	83,50

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, maka Nilai IKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 3.5
Nilai Persepsi Indeks Kepuasan Masyarakat
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Nilai Persepsi	Nilai Interval IKM	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik
2	2,60 – 3,064	65,00 - 76,60	C	Kurang Baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,5324 – 4,00	88,31 – 100,00	A	Sangat Baik

Nilai IKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 83,50 menunjukkan nilai interval pada posisi 3,0644 – 3,532. Sesuai dengan tabel di atas maka Kinerja Unit Pelayanan dan Mutu Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 adalah **"B"** atau berpredikat **"Baik"**.

Target kinerja Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM tidak tercapai, dengan kendala antara lain :

- a. Belum optimalnya koordinasi dengan BKD Provinsi, BKN Regional dan BKN Pusat terkait waktu penyelesaian dokumen kepegawaian;
- b. Kurangnya sosialisasi kepada masyarakat/ASN bahwa seluruh layanan di BKPSDM tidak dipungut biaya; dan
- c. Kurangnya respon atas pengaduan, saran dan masukan.

Berdasarkan kendala tersebut di atas maka rekomendasi pemecahan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan sinergitas dengan BKD Provinsi, BKN regional dan BKN Pusat serta lembaga terkait;
- b. Optimalisasi publikasi terkait standar operasional prosedur dan standar pelayanan; dan
- c. Meningkatkan dan menindaklanjuti pengaduan, saran dan masukan.

3.1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dan Realisasi Kinerja Sebelumnya

Realisasi kinerja tahun 2021 sebesar 80,19%. Sedangkan realisasi kinerja tahun sebelumnya (tahun 2020) sebesar 82,69%. Terjadi penurunan kinerja sebesar 2,5%. Adapun perbandingan realisasi kinerja tahun 2021 dengan tahun sebelumnya secara rinci tercantum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.6
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dan Realisasi Kinerja Sebelumnya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2020			Tahun 2021			Ket.
			Target Kinerja	Realisasi Kinerja	% Realisasi Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	% Realisasi Kinerja	
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Tingkat	75	73,98	98,64%	85	75,89	89,28%	Menurun
Meningkatnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	75	40,25	53,67%	80	42,45	53,06%	Menurun
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Indeks	80	76,62	95,78%	85	83,50	98,24%	Meningkat
Rata-rata Capaian Kinerja					82,69%			80,19%	Menurun

3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis

Perbandingan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis adalah sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.7
Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis

Indikator Kinerja	Target Sasaran Akhir Renstra (Tahun 2021)	Realisasi Target Sasaran Renstra Sampai Tahun 2021	Persentase Realisasi Target Sasaran Renstra Sampai Tahun 2021
Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	85	75,89	89,28
Indeks Profesionalitas ASN	80	42,45	53,06

Indikator Kinerja	Target Sasaran Akhir Renstra (Tahun 2021)	Realisasi Target Sasaran Renstra Sampai Tahun 2021	Persentase Realisasi Target Sasaran Renstra Sampai Tahun 2021
Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	85	83,50	98,24

3.1.4 Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan sumber daya dapat dihitung apabila target kinerja tercapai 100% atau lebih. Penghitungannya dengan cara mengurangkan persentase capaian kinerja dengan persentase penggunaan anggaran. Adapun rincian efisiensi penggunaan sumber daya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Capaian Kinerja Sasaran	Program	Capaian Realisasi Anggaran Program	Efisiensi (%)	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (3-5)	(7)
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	89,28	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	88,66		
Meningkatnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara	Indeks Profesionalitas ASN	53,06	Program Kepegawaian Daerah	85,50		
			Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	90,54		
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	98,24	Program Kepegawaian Daerah	72,67		

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa capaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak mencapai 100% sehingga tidak bisa dibuatkan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.

3.1.5 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis

Pencapaian realisasi target kinerja sasaran strategis ditunjang dengan pelaksanaan program dan kegiatan yang relevan. Adapun capaian kinerja program dimaksud adalah sebagai berikut :

1) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

Indikator kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota tahun 2021 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.9
Indikator Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
Kabupaten/Kota Tahun 2021

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Meningkatnya Konsistensi Renstra dan Renja	Tingkat Konsistensi Renstra dan Renja	100,00%	100,00%	100,00%
Meningkatnya Ketepatan Pelaporan Keuangan dan Aset	Ketepatan Pelaporan Keuangan dan Aset	100,00%	100,00%	100,00%
Meningkatnya Rata - rata nilai Kinerja SKP	Rata - rata nilai Kinerja SKP	85,84%	80,30%	93,55%
Meningkatnya Cakupan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100,00%	100,00%	100,00%
Meningkatnya Cakupan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100,00%	100,00%	100,00%
Meningkatnya Cakupan Sarana Prasarana Perkantoran Dalam Kondisi Baik	Cakupan Sarana Prasarana Perkantoran Dalam Kondisi Baik	80%	84,80%	106,00%
Meningkatnya Cakupan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Cakupan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100,00%	100,00%	100,00%
Rata-Rata		95,12%	95,01%	99,94

Indikator kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota tahun 2021 sebesar 95,12 dan realisasinya 95,01 atau capaian kinerja sebesar 99,94%, target kinerja tidak tercapai. Kendala yang dihadapi dalam pencapaian target kinerja yaitu Mewajibkan PNS di lingkungan BKPSDM untuk membuat dan menyampaikan laporan SKP tepat waktu serta pendampingan penyusunan SKP.

2) Program Kepegawaian Daerah

Indikator kinerja Program Kepegawaian Daerah Tahun 2021 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.10
Indikator Kinerja Program Kepegawaian Daerah
Tahun 2021

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Tersedianya data bezetting kepegawaian	Persentase Bezetting dalam pengisian formasi	95,00%	51,00%	53,68%
Meningkatnya pelayanan fasilitasi profesi ASN	Persentase permohonan layanan fasilitasi profesi ASN yang selesai sesuai SOP	95,00%	67,00%	70,53%

Tersedianya data valid kepegawaian	Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian mutakhir	100,00%	95,60%	95,60%
Meningkatnya layanan mutasi yang selesai sesuai SOP	Persentase permohonan layanan mutasi yang selesai sesuai SOP	85,00%	72,10%	84,82%
Tersedianya data pendukung pola karier ASN	Persentase perangkat daerah yang memiliki pola karier ASN	75,00%	25,00%	33,33%
Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Tingkat pengembangan kompetensi ASN	54,00%	24,00%	44,44%
Meningkatnya Prestasi Kinerja ASN	Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja di atas 75	95,00%	73,38%	77,24%
Tercapainya Tingkat penyelesaian kasus disiplin kepegawaian	Persentase kasus pelanggaran disiplin kepegawaian yang diselesaikan	85,00%	60,00%	70,59%
Rata-Rata		85,50%	58,51%	66,28%

Indikator kinerja Program Kepegawaian Daerah Tahun 2021 sebesar 85,50 dan realisasi 58,51 atau capaian kinerja sebesar 66,28%. Target kinerja untuk Program Kepegawaian Daerah tahun 2021 tidak tercapai. Kendala yang dihadapi dalam pencapaian target kinerja yaitu :

- Penetapan formasi oleh Kemen PAN RB dan pelaksanaan seleksi ASN ditetapkan oleh BKN Pusat;
- Dalam masa pandemi Covid-19, berkas usulan Karpeg, Karis/Karsu dan Cuti Diluar Tanggungan Negara tidak dapat diantar langsung ke BKN Regional VIII Banjarmasin dan berkas usulan dikirim melalui PT. Pos Indonesia;
- Perangkat Daerah belum mengupdate data seluruh PNS secara periodik dan konsisten;
- Berkas usul kenaikan pangkat dan pensiun tidak sesuai ketentuan seperti kesalahan nama, tempat tanggal lahir dan lain-lain antara pengangkatan pertama dan SK terakhir;
- Perbaikan data kewenangan BKN Pusat sehingga membutuhkan waktu dalam prosesnya;
- Berkas yang disampaikan tidak lengkap;
- Proses pensiun kewenangan BKN Regional dan Pusat dalam penerbitan persetujuan teknis yang menjadi dasar penerbitan SK Pensiun oleh PPK;
- Proses seleksi CPNS dan PPPK tahun 2021 berpengaruh terhadap proses penerbitan persetujuan teknis pensiun, kenaikan pangkat dan layanan dokumen kepegawaian lainnya, karena pengelola kepegawaian di BKN Regional terlibat dalam proses kegiatan dimaksud;
- Proses pelaksanaan mutasi struktural dan pelaksana serta jabatan fungsional terkendala karena kajian tentang kebutuhan organisasi, revisi analisa jabatan

dan analisa beban kerja, penyelenggaraan jabatan dan formasi ujian dinas/penyesuaian ijazah menjadi pertimbangan teknis;

- j. Adanya kesalahan penetapan indikator kinerja dan target kinerja pada saat proses revisi Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018;
- k. Keterbatasan anggaran kegiatan peningkatan kompetensi dan kondisi pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap penyelenggaraan uji kompetensi;
- l. Masih kurangnya kesadaran PNS untuk membuat dan menyampaikan laporan penilaian SKP; dan
- m. Proses penanganan pelanggaran disiplin pegawai di tingkat perangkat daerah belum sesuai dengan ketentuan dan dokumen pendukungnya tidak lengkap (perangkat daerah belum memahami proses penjatuhan hukuman disiplin PNS).

Berkaitan dengan permasalahan di atas, solusi/rekomendasi yang bisa dilaksanakan antara lain :

- a. Meningkatkan koordinasi dengan Kemen PAN RB dan BKN baik regional maupun pusat terkait pelaksanaan seleksi Calon PNS dan Calon PPPK, percepatan proses layanan pengurusan usul layanan Karpeg/Karis/Karsu, persetujuan teknis pensiun, kenaikan pangkat dan lainnya;
- b. Pemanfaatan sistem elektronik layanan untuk percepatan proses layanan (SAPK dan SI-APEK);
- c. Koordinasi dan rekonsiliasi data ke setiap Perangkat Daerah secara periodik dan konsisten melalui media elektronik maupun tatap muka;
- d. Perbaiki dokumen kepegawaian yang tidak sesuai ketentuan;
- e. Proses perbaikan data dapat disinergikan dengan proses Pemutakhiran Data Mandiri (PDM) dalam pengisian MySAPK;
- f. Melakukan pendampingan pemberkasan oleh pengelola Perangkat Daerah mengingat proses layanan administrasi sudah banyak beralih ke Data Digital;
- g. Proses tanda tangan dokumen kepegawaian oleh PPK secara elektronik agar proses lebih cepat dan paripurna;
- h. Melakukan analisis kebutuhan mutasi dengan mempertimbangkan redistribusi PNS, kompetensi dan kebutuhan organisasi serta menunggu proses revisi Anjab;
- i. Melakukan revisi indikator kinerja dan target kinerja;
- j. Mengusulkan tambahan anggaran kegiatan Uji Kompetensi dan melakukan penyesuaian pelaksanaannya dimasa pandemi Covid-19.

- k. Perlu adanya ketegasan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara terkait penjatuhan hukuman disiplin sesuai PP No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - l. Mewajibkan PNS Kabupaten Kutai Kartanegara untuk membuat dan menyampaikan laporan SKP tepat waktu;
 - m. Pendampingan penyusunan SKP; dan
 - n. Melaksanakan sosialisasi dan pendampingan kepada perangkat daerah terkait proses penjatuhan hukuman disiplin PNS.
- 3) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 sebesar 75,00 dan realisasi 69,00 atau capaian kinerja sebesar 92,00%. Target kinerja untuk Program Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021 tidak tercapai. Kendala yang dihadapi dalam pencapaian target kinerja antara lain keterbatasan anggaran kegiatan diklat penjenjangan, diklat fungsional, sertifikasi dan kondisi pandemi Covid-19 yang mengakibatkan pihak penyelenggara masih menyesuaikan metode penyelenggaraan pelatihan/sertifikasi serta belum terlaporkannya secara rutin pelaksanaan diklat fungsional tertentu dan sertifikasi yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah terkait atau yang diikuti oleh PNS Fungsional Tertentu ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Solusi/rekomendasi untuk permasalahan tersebut di atas antara lain mengusulkan tambahan anggaran kegiatan, penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi dimasa pandemi dengan menyesuaikan kebiasaan baru serta melakukan koordinasi dengan Perangkat Daerah agar melaporkan secara rutin dan berkala terkait pelaksanaan diklat fungsional tertentu dan sertifikasi yang diikuti oleh PNS Fungsional tertentu.

Tabel 3.11
Capaian Kinerja Program Penunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan
Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program Penunjang	Indikator Kinerja Program	Target Kinerja Program	Realisasi Kinerja Program	% Realisasi Kinerja Program	Analisis Keberhasilan / Kegagalan
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	1. Tingkat Konsistensi Renstra dan Renc	100,00%	100,00%	100,00%	Komitmen Kepala Perangkat Daerah
			2. Ketepatan Pelaporan Keuangan dan Aset	100,00%	100,00%	100,00%	Komitmen Kepala Perangkat Daerah
			3. Rata-rata Nilai Kinerja SKP	65,84%	80,30%	93,55%	Kesadaran PNS di lingkungan BKPSDM untuk membuat dan menyampaikan laporan SKP masih rendah
			4. Cakupan Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100,00%	100,00%	100,00%	Komitmen Kepala Perangkat Daerah
			5. Cakupan Sarana Prasarana Perkantoran Dalam Kondisi Baik	80,00%	84,80%	106,00%	Komitmen Kepala Perangkat Daerah
			6. Cakupan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100,00%	100,00%	100,00%	Komitmen Kepala Perangkat Daerah
Meningkatnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara	Indeks Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah	1. Persentase Bezetting dalam pengisian formasi	54,00%	24,00%	44,44%	a. Penetapan formasi oleh Kemen PAN RB b. Calon PPPK Guru baru menyelesaikan seleksi kompetensi tahap 1 c. Belum ada realisasi hasil kelulusan hasil seleksi kompetensi tahap 2 dan tahap 3 bagi Calon PPPK Guru dan BKN Pusat dan Kemendikbudristek
			2. Persentase pemohonan layanan fasilitasi profesi ASN yang selesai sesuai SOP	65,00%	73,38%	77,24%	Dalam pandemi covid 19, berkas proses usulan tidak dapat diantar langsung ke BKN Regional VIII Banjarmasin dan pengiriman berkas usulan diharuskan melalui PT Pos Indonesia
			3. Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian mutakhir	100,00%	95,60%	95,60%	Perangkat Daerah belum melaksanakan update data seluruh PNS
			4. Persentase pemohonan layanan mutasi yang selesai sesuai SOP	65,00%	72,10%	84,62%	a. Berkas tidak sesuai ketentuan seperti kesalahan kesalahan nama, tempat tanggal lahir dll antara pengangkatan pertama dan SK terakhir; b. Perbaikan data kewenangan BKN pusat sehingga membutuhkan waktu dalam prosesnya; c. Berkas yang disampaikan tidak lengkap; d. Penerbitan persetujuan teknis kenaikan pangkat/pensiun yang menjadi dasar penerbitan SK kenaikan pangkat/pensiun oleh PPK merupakan kewenangan BKN Regional dan Pusat; e. Proses seleksi CPNS dan PPPK tahun 2021 berpengaruh terhadap proses penerbitan persetujuan teknis pensiun, kenaikan pangkat dan layanan dokumen kepegawaian lainnya, karena pengelola kepegawaian di BKN Regional terlibat dalam kegiatan dimaksud

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program Penunjang	Indikator Kinerja Program	Target Kinerja Program	Realisasi Kinerja Program	% Realisasi Kinerja Program	Analisis Keberhasilan / Kegagalan
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia					Proses pelaksanaan mutasi struktural dan pelaksana serta jabatan fungsional tidak sesuai SOP karena karena kajian tentang kebutuhan organisasi, revisi Anjab ABK, penyelenggaraan jabatan dan format Ujian Dinas dan Penyesuaian (jazah menjadi pertimbangan teknis dalam persetujuan mutasi)
			5. Persentase perangkat daerah yang memiliki pola karier ASN	75,00%	25,00%	33,33%	Kesalahan penetapan indikator kinerja dan target kinerja pada saat proses revisi Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018
			6. Tingkat pengembangan kompetensi ASN	54,00%	24,00%	44,44%	- Keterbatasan anggaran kegiatan peningkatan kompetensi; - Kondisi Pandemi COVID-19 berpengaruh terhadap penyelenggaraan uji kompetensi
			7. Persentase ASN yang memiliki nilai Prestasi Kinerja di atas 76	85,00%	73,36%	77,24%	Kesadaran PNS untuk membuat dan menyampaikan laporan penilaian SKP masih kurang
			8. Persentase kasus pelanggaran disiplin kepegawaian yang diselesaikan	85,00%	60,00%	70,59%	Proses di tingkat perangkat daerah pelaksanaannya belum sesuai dengan ketentuan dan dokumen pendukungnya tidak lengkap (perangkat daerah belum memahami proses penurunan hukuman disiplin PNS)
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Program Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang mengikuti penjurangan, teknis fungsional dan sertifikasi	75,00%	68,00%	92,00%	- Keterbatasan anggaran kegiatan Diklat Penjurangan, Diklat Fungsional dan Sertifikasi - Kondisi Pandemi COVID-19 sehingga pihak penyelenggara masih menyesuaikan metode penyelenggaraan Pelatihan dan sertifikasi - Belum terapkannya secara rutin pelaksanaan Diklat Fungsional Tertentu dan sertifikasi yang dilaksanakan oleh OPD terkait atau yang diikuti oleh PNS Fungsional Tertentu ke BKPSDM

3.2 Realisasi Anggaran Tahun 2021

Realisasi anggaran program/kegiatan Tahun Anggaran 2021 dalam rangka mencapai indikator kinerja sasaran strategis adalah sebesar 87,42%, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.12
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2021

Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi (%)	Sisa Anggaran (Rp)
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	13.253.312.404,00	11.759.281.653,00	88,66	1.504.030.751,00
Meningkatnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara	Indeks Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah	1.905.800.010,00	1.629.396.484,00	85,50	276.403.526,00
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.260.701.700,00	1.992.446.226,00	88,14	268.255.474,00
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	1.330.038.150,00	968.585.123,00	72,82	361.453.027,00
Total			18.699.852.264,00	16.347.709.486,00	87,42	2.352.142.778,00

Sedangkan pada tahun sebelumnya (2020) realisasi anggaran sebesar 73,56%, dengan rincian sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.13
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Tahun Sebelumnya (2020)

Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi (%)	Sisa Anggaran (Rp)
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Predikat Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.613.611.768,32	2.338.240.557,00	89,49%	277.371.211,32
		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	2.573.249.359,68	1.884.529.088,00	73,24%	688.720.271,68
		Program Peningkatan Disiplin Aparatur	100.000.000,00	75.427.800,00	75,43%	24.572.200,00
		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	89.236.600,00	59.895.600,00	67,12%	29.341.000,00
		Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	474.406.400,00	459.362.600,00	96,83%	15.043.800,00
Meningkatnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara	Indeks Profesionalitas ASN	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur (Kabupaten)	4.580.978.067,00	3.053.099.219,00	66,64%	1.507.878.868,00
		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.310.000.000,00	752.203.463,00	57,42%	557.796.537,00
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Program Layanan Administrasi Kepegawaian	800.000.000,00	559.119.136,00	69,89%	240.880.864,00
		Program Pengadaan, Pemeliharaan dan Informasi Kepegawaian	1.078.000.000,00	823.791.917,00	76,42%	254.208.083,00
Total			13.999.482.215,00	10.003.669.380,00	73,56%	3.995.812.835,00

Dengan demikian, pada tahun 2021 terjadi peningkatan realisasi anggaran sebesar 13,86%.

4.1 Kesimpulan

Secara umum capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 rata-rata sebesar 80,19% (Tinggi), dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Capaian kinerja Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM sebesar 89,28% (Tinggi).
- 2) Capaian kinerja Meningkatnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara sebesar 53,06% (Rendah).
- 3) Capaian kinerja Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Daerah sebesar 98,24% (Sangat Tinggi).

Capaian kinerja tahun 2021 menurun dari tahun sebelumnya, dimana pada tahun 2020 capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 82,69% atau terjadi penurunan kinerja sebesar 2,50%

4.2 Perbaikan Kedepan

Berdasarkan hasil analisis terhadap faktor penghambat dan pendukung capaian kinerja tahun 2021, maka rencana perbaikan kedepan adalah sebagai berikut :

- 1) Mengoptimalkan proses penyusunan perencanaan program, kegiatan dan sub kegiatan;
- 2) Mengoptimalkan pelaksanaan evaluasi program, kegiatan dan sub kegiatan secara rutin dan konsisten;
- 3) Pelaksanaan kegiatan ujian dinas, ujian penyesuaian ijazah, pemberian ijin belajar dan tugas belajar;
- 4) Optimalisasi kegiatan pengembangan kompetensi ASN;
- 5) Update data kualifikasi, pengembangan kompetensi dan kinerja pns melalui SAPK;
- 6) Meningkatkan sinergitas dengan BKD Provinsi, BKN regional dan BKN Pusat serta lembaga terkait;
- 7) Optimalisasi publikasi terkait standar operasional prosedur dan standar pelayanan; dan
- 8) Meningkatkan dan menindaklanjuti pengaduan, saran dan masukan.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021, disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban dan menjadi bahan evaluasi untuk peningkatan kinerja selanjutnya.

Tenggarong, 14 Februari 2022
KEPALA BKPSDM,

H. RAKHMADI, S.Sos
NIP. 19660107 200012 1 003

LAMPIRAN

[illegible]

[illegible]

RENCANA AKSI PERUBAHAN TAHUN 2021

[illegible]

[illegible]

[illegible]

BERITA ACARA

VERIFIKASI RANCANGAN PERUBAHAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Telah dilaksanakan Verifikasi Rancangan Perubahan Renstra Perangkat Daerah dengan keterangan sebagai berikut :

Nama Perangkat Daerah : **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**
Hari/Tanggal : **Kamis/10 Januari 2019**
Pukul : **13.00 – 14.00 Wita**
Tempat : **Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara**

Disimpulkan bahwa Rancangan Renstra sebagaimana Perangkat Daerah diatas telah (sesuai/belum sesuai) dengan kebutuhan perencanaan, adapun catatan yang perlu dilakukan perbaikan adalah :

1. Target kinerja perlu **diperbaiki dan ditambahkan** pada indikator Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.
2. Perlu **diperbaiki** Indikator Program Peningkatan Disiplin Aparatur.
3. Perlu **diperbaiki** indikator Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.
4. Target kinerja perlu **diperbaiki dan ditambahkan** pada indikator Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.

(Tindaklanjut Catatan agar dapat diserahkan ke Bappeda Tanggal 15 Januari 2019)

Adapun Hasil pembahasan sebagaimana terlampir :

1. Lampiran I berisi Tujuan/Sasaran Renstra yang disertai dengan Indikator dan Target Kinerja Sasaran 2016-2021.
2. Lampiran II berisi Program Renstra yang disertai dengan Indikator, Target Kinerja dan Pagu 2016-2021.
3. Lampiran III berisi Logic Frame Renstra (Capture SIMRAL).
4. Lampiran IV Checklist Kesesuaian.

Demikian Berita Acara ini dibuat, dan selanjutnya dipergunakan sebagai bahan dalam perumusan Rancangan Akhir Perubahan RPJMD Kutai Kartanegara 2016-2021.

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

1. Sekretaris
H. RAKHMADI, S.Sos
NIP. 19660107 200012 1 003

2. Kasubbag Program dan Keuangan
M. FAIRUZ AL ASYARI
NIP. 19750821 200112 1 004

BAPPEDA

Kabid Perencanaan Sosial Budaya dan
Pemerintahan

RIADI HADIWINOTO, S.Hut
NIP. 19681221 200312 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

SUBBAG PROGRAM DAN KEUANGAN

Nomor SOP 864.12/BKPSDM/SET.3/065.5/11/2021

Tanggal Pembuatan 07 Februari 2013

Tanggal Revisi 30 November 2021

Tanggal Efektif

Disahkan oleh

KEPALA BKPSDM

H. RAHMADI, S.Sos

NIP. 19660107 200012 1 003

Judul SOP

PENYUSUNAN LKJIP

Dasar Hukum	Kualifikasi pelaksana
1 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2009 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; 2 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama; 3 Permenpan dan RB Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah; 5 Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 39 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;	1 Minimal Pendidikan S1 Manajemen 2 Mengetahui Tugas dan Fungsi Jabatan 3 Mampu Mengoperasikan Komputer 4 Mampu mengumpulkan, mengolah, dan menganalisa data
Keterkaitan	Peralatan/perlengkapan
SOP Pembuatan Surat Keluar	1 Komputer/laptop 2 Internet 3 Hardisk eksternal/flashdisk 4 Telephone/fax 5 Ballpoint, pensil, kertas 6 Nota dinas dan lembar disposisi 7 Dokumen Perjakin, RKT, IKU, Renstra, Data-data RPJMD 8 Dokumen Laporan Kinerja dan Pengukuran Kinerja dari masing-masing bidang
Peringatan	Pencatatan dan pendataan
Diperlukan koordinasi dari masing-masing bidang	Pengumpulan dan pengolahan data dan formulir pengukuran kinerja

Penyusunan LKIP

No.	Kegiatan	Pelaksana						Mutu Baku				Keterangan
		Kasubag Program dan Keuangan	Kabid/Kasubid d/Kasubag	Analisa Program dan Kegiatan	Sekretaris BKPSDM	Kepala BKPSDM	Pengadministrasi Umum	Cara	Kelengkapan	Waktu	Output	
1	Meneliti disposisi dan Sekretaris BKPSDM berdasarkan surat dari Sekretaris Daerah perihal penyusunan LKIP kemudian menyiapkan bahan dan data-data terkait, membuat isi-isi konsep LKIP yang di dalamnya memuat: a. Pendahuluan b. Rencana Strategi dan Penetapan Kinerja c. Akuntabilitas Kinerja d. Penutup selanjutnya menyampaikan nota dinas kepada masing-masing bagian untuk mengumpulkan laporan kinerja masing-masing								Surat edaran Sekretaris Daerah untuk menyusun dan mengirimkan LKIP	10 Hari	Surat edaran Sekretaris Daerah untuk menyusun dan mengirimkan LKIP dan disposisi Sekretaris BKPSDM, nota dinas	SCP Surat Masuk
2	Bidang-bidang menyerahkan laporan kinerja masing-masing kemudian menyerahkan kepada Kasubag Program dan Keuangan								Nota dinas	2 Minggu	Laporan kinerja masing-masing bidang	GDP - Penetapan Kinerja, RKT, RIJ
3	Memeriksa Laporan Kinerja masing-masing bidang, apabila sudah lengkap secara menyusun konsep LKIP, menambahkan pengadministrasi program untuk menghimpun laporan kinerja dari masing-masing bidang dan mengedit konsep LKIP tetapi apabila belum lengkap datanya maka dikembalikan ke bidang-bidang untuk dilengkapi		Tidak						Laporan Kinerja masing-masing bidang	2 Hari	Laporan Kinerja masing-masing bidang	Kondisional
4	Menghimpun laporan kinerja dari masing-masing bidang dan mengedit data, kemudian menyerahkan kembali ke Kasubag Program dan Keuangan								Laporan Kinerja masing-masing bidang	1 Hari	Laporan Kinerja masing-masing bidang, data yang sudah diolah	Kondisional
5	Memeriksa data yang telah diolah, apabila sudah sesuai kemudian membuat net konsep LKIP beserta evaluasi kinerja masing-masing bidang dan menambahkan Pengadministrasi Program untuk mengedit net konsep LKIP, apabila masih ada kesalahan dikembalikan ke Pengumpul dan pengolah data untuk diperbaiki		Tidak						Laporan Kinerja masing-masing bidang, data yang sudah diolah	3 Minggu	Net konsep LKIP	
6	Membuat (mengedit) net konsep LKIP kemudian menyerahkan kepada Kasubag Program dan Keuangan								Net konsep LKIP	3 Hari	Draf net konsep LKIP	
7	Memeriksa draf net konsep LKIP dan mengupakannya kepada Sekretaris BKPSDM untuk diperiksa dan penaf koordinasi tetapi apabila belum sesuai dikembalikan kepada Pengumpul dan pengolah data untuk diperbaiki		Tidak						Draf net konsep LKIP	10 Hari	Draf net konsep LKIP	
8	Memeriksa draf net konsep LKIP, apabila sudah sesuai melakukan rapat internal bidang. Apabila belum sesuai dikembalikan kepada Kasubag Program dan Keuangan untuk diperbaiki								Draf net konsep LKIP	10 Hari	Notifikasi internal Internal bidang	

9	Menyerahkan hasil rapat sebagai bahan revisi/penyusunan LKIP ke Kasubbag Program							Revisi/hasil rapat, memuat ulang	5 Hari	Draf LKIP	
10	Melakukan revisi draf LKIP kemudian menyerahkan ke Sekretaris BKPSDM untuk diperiksa							Draf LKIP	1 Hari	Draf LKIP	
11	Memeriksa dan menandatangani draf LKIP, apabila sudah sesuai diserahkan ke Kepala BKPSDM dan jika belum sesuai diembalikkan ke Kasubbag Program dan Kejuragan untuk diperbaiki							Draf LKIP	60 Menit	Draf LKIP yang sudah diperbaiki	
12	Menandatangani dan menyerahkan ke Kasubbag Program dan Kejuragan							Draf LKIP yang sudah diperbaiki	60 Menit	LKIP yang sudah diperbaiki	
13	Memeriksa LKIP yang sudah ditandatangani Kepala BKPSDM dan menyerahkan agendanya untuk memberi nomor dan stempel							LKIP yang sudah diperbaiki	5 Menit	LKIP yang sudah ditandatangani Kepala BKPSDM	
14	Mengonfirmasi							LKIP yang sudah ditandatangani Kepala BKPSDM	5 Menit	LKIP yang sudah ditandatangani Kepala BKPSDM dengan nomor dan stempel	SOP Surat Keluar
15	Melakukan dan menyimpan buku LKIP dan membuat surat pengantar kemudian menyerahkan caraka untuk menyerahkan ke bagian Organisasi							LKIP yang sudah ditandatangani Kepala BKPSDM dengan nomor dan stempel	5 Menit	LKIP yang sudah ditandatangani Kepala BKPSDM dengan nomor dan stempel	
16	Menyampaikan LKIP ke bidang dan bagian Organisasi							LKIP yang sudah ditandatangani Kepala BKPSDM dengan nomor dan stempel	60 Menit	Terdapat semua LKIP	



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**