

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)



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

2022

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2022**



**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022, 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 Revisi 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 2021 – 2026 dijadikan landasan dalam penyusunan dokumen LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 untuk mengukur pencapaian kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022.

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.

Kota, 21 Februari 2023
KATA PENGANTAR BKPSDM.

H. KHUMADI, 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 2021-2026. Dalam rangka mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program, dan kegiatan seperti yang telah dirumuskan dalam dokumen rencana strategis. Berdasarkan dokumen renstra, sasaran BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara yang merupakan Indikator Kinerja Utama, yaitu sebagai berikut :
“Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah”

Dalam Perjanjian Kinerja 2022 terdapat beberapa Indikator Kinerja Utama tambahan yaitu :

1. Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Meningkatkan Pemenuhan Ketersediaan Data dan Informasi Pembangunan berdasarkan Fungsi Perangkat Daerah
3. Membuat Inovasi dan/atau diutamakan dalam bidang penanggulangan kemiskinan sesuai dengan fungsi perangkat daerah;
4. Meningkatkan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah; dan
5. Terealisasinya Output Kegiatan Tanpa Menimbulkan Potensi Utang.

Ringkasan capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2022 dapat digambarkan sebagai berikut :

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

Capaian atas sasaran Meningkatkan Kepuasan ASN terhadap pelayanan BKPSDM adalah sebesar 95,41% dimana target untuk indikator Indeks

Kepuasan ASN terhadap pelayanan BKPSDM pada tahun 2022 adalah 80 dengan capaian terhadap akhir periode renstra sebesar 84,81% dari target akhir 90,00.

Secara umum kualitas pelayanan Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia pada tahun 2022 dipersepsikan “Kurang Baik” oleh masyarakat penggunaanya. Hal ini terlihat dari Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang diperoleh yaitu berkisar antara 65,00 - 76,60. Nilai IKM yang diperoleh 76,33. Capaian ini masih sangat kurang dari target yang telah ditetapkan, sehingga komitmen dan kerja keras dari seluruh bidang sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah.

2. Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan indikator kinerja :

a. Temuan Administrasi BPK/Inspektorat Yang di Tindak Lanjuti

Capaian indikator Temuan Administrasi BPK/Inspektorat Yang di Tindak Lanjuti sebesar 100,00%, dimana target untuk indikator ini pada tahun 2022 yaitu 2 temuan, dan telah tuntas ditindaklanjuti.

b. Persentase Identifikasi, Inventarisasi Aset Dalam Penelusuran

Capaian indikator Persentase Identifikasi, Inventarisasi Aset Dalam Penelusuran pada tahun 2022 sebesar 100,00% sesuai target kinerja yang ditetapkan.

c. Persentase ketepatan waktu dan kesesuaian Input Rencana Umum Pengadaan Pada Aplikasi SiRUP (Maksimal 7 Hari Kerja setelah Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Maksimal 14 hari Kerja setelah kesepakatan RAPBD Tahun 2022)

Capaian Indikator Persentase ketepatan waktu dan kesesuaian Input Rencana Umum Pengadaan Pada Aplikasi SiRUP (Maksimal 7 Hari Kerja setelah Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Maksimal 14 hari Kerja setelah kesepakatan RAPBD Tahun 2022) pada tahun 2022 sebesar 100,00 % sesuai target kinerja yang ditetapkan.

d. Tingkat Kepatuhan serta Kelengkapan LHKPN Pertanggal 31 Maret 2022

Capaian Indikator Tingkat Kepatuhan serta Kelengkapan LHKPN Pertanggal 31 Maret 2022 sebesar 100,00% sesuai target kinerja yang ditetapkan.

- e. *Tingkat Kepatuhan LHKASN Pertanggal 31 Maret 2022*
Capaian Indikator Tingkat Kepatuhan LHKASN Pertanggal 31 Maret 2022 sebesar 100,00% sesuai target kinerja yang ditetapkan.
- f. *Predikat Tata Kelola Arsip Perangkat Daerah*
Capaian Indikator Predikat Tata Kelola Arsip Perangkat Daerah pada tahun 2022 sebesar 111,43% dimana target kinerja yang ditetapkan yaitu "Predikat Baik (B) 60-70" dan nilai yang diperoleh yaitu 66,86.
3. **Meningkatnya Pemenuhan Ketersediaan Data dan Informasi Pembangunan berdasarkan Fungsi Perangkat Daerah**, dengan indikator kinerja : *Persentase Keterisian Data di Aplikasi Satu Data Kukar*.
Capaian atas sasaran Meningkatkan Pemenuhan Ketersediaan Data dan Informasi Pembangunan berdasarkan Fungsi Perangkat Daerah pada tahun 2022 sebesar 100,00% sesuai target kinerja yang ditetapkan sebesar 100,00%.
4. **Membuat Inovasi dan/atau diutamakan dalam bidang penanggulangan kemiskinan sesuai dengan fungsi perangkat daerah**, dengan indikator kinerja : *Jumlah Inovasi*.
Capaian atas sasaran Membuat Inovasi dan/atau diutamakan dalam bidang penanggulangan kemiskinan sesuai dengan fungsi perangkat daerah pada tahun 2022 sebesar 100,00% sesuai target kinerja yang ditetapkan.
5. **Meningkatnya Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah**, dengan indikator kinerja : *Persentase Capaian Pemenuhan Indikator Kinerja Kunci pada Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*.
Capaian atas sasaran Meningkatkan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah pada tahun 2022 sebesar 100,00% sesuai target kinerja yang ditetapkan sebesar 100,00%.
6. **Terealisasinya Output Kegiatan Tanpa Menimbulkan Potensi Utang**, dengan indikator : *Capaian Output Kegiatan*.
Capaian atas sasaran Terealisasinya Output Kegiatan Tanpa Menimbulkan Potensi Utang pada tahun 2022 sebesar 100,00% sesuai target kinerja yang ditetapkan.

Rata-rata realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 sebesar 100,62%. Merujuk pada Permendagri No. 86 Tahun 2017 termasuk dalam kategori peringkat kinerja **SANGAT TINGGI**.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
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	6
BAB II PERENCANAAN KINERJA	11
2.1 Perencanaan Strategis	11
2.2 Perjanjian Kinerja	14
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	16
3.1 Capaian Kinerja	16
3.2 Realisasi Anggaran Tahun 2022	34
BAB IV PENUTUP	35
4.1 Kesimpulan	35
4.2 Perbaikan Kedepan	36
LAMPIRAN	
1. Rencana Aksi Tahun 2022	
2. Rencana Aksi Perubahan Tahun 2022	

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 2022	8
2.1 Matrik Hubungan antara Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran	12
2.2 Strategi dan Arah Kebijakan	13
2.3 Keselarasan Program dengan Indikator Kinerja Tahun 2022	13
2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2022	14
2.5 Perbandingan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 Dengan Data Awal Tahun 2021 dan Target Tahun 2022	15
3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja	17
3.2 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022	17
3.3 Hasil Survei Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	19
3.4 Nilai Persepsi Indeks Kepuasan Masyarakat	20
3.5 Realisasi Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM Tahun 2018-2022	22
3.6 Daftar Temuan Administrasi BPK/Inspektorat Yang Ditindak Lanjuti	23
3.7 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dan Realisasi Kinerja Sebelumnya	26
3.8 Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun 2022 Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis	28
3.9 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan BKD Provinsi Kalimantan Timur dan BKN Pusat	28
3.10 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	30
3.11 Indikator Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2022	30
3.12 Indikator Kinerja Program Kepegawaian Daerah Tahun 2022	31
3.13 Capaian Kinerja Program Penunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Sasaran Strategis	33
3.14 Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2022	34

3.15	Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Tahun Sebelumnya (2021)...	34
------	--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	7
2 Komposisi ASN berdasarkan status kepegawaian	9
3 Komposisi ASN berdasarkan jenis kelamin	10
4 Perkembangan Hasil Survei Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM Tahun 2018 s/d Tahun 2022	22
5 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan BKD Provinsi Kalimantan Timur dan BKN Pusat	29

BAB I

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 (LKIP) 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/MPAN/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/MPAN/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	Rendahnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara	Belum optimalnya penilaian kinerja dan pembinaan disiplin ASN	Pengukuran kinerja belum memenuhi kaidah penilaian kinerja. Penilaian SKP dilakukan hanya sebatas formalitas untuk memenuhi berbagai persyaratan administrasi kepegawaian
			Pejabat penilai kinerja secara berjenjang belum sepenuhnya memahami tata cara melakukan penilaian kinerja secara obyektif
			Belum optimalnya penerapan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS
			Pelaksanaan reward dan punishment belum optimal
		Belum optimalnya data dan informasi kepegawaian	SIMPEG belum secara konsisten diupdate oleh Perangkat Daerah dan belum terintegrasi dengan SAPK

	Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian	Penyelesaian layanan dokumen kepegawaian yang belum sesuai SOP
		Penyampaian berkas dari Perangkat Daerah terlambat
		Belum sinkronnya data PNS dengan data SAPK
	Belum optimalnya pengembangan kompetensi PNS	Program pengembangan kompetensi belum sepenuhnya didasarkan pada hasil analisa kebutuhan pengembangan kompetensi
		Belum disusunnya kamus kompetensi dan standar kompetensi jabatan sebagai panduan pengembangan kompetensi
		Pemilihan peserta pengembangan kompetensi, belum dibuatkan standar dan kriteria calon peserta pengembangan kompetensi
		Belum semua PNS mengikuti program pengembangan kompetensi dengan jumlah minimum 20 JP pertahun

1.4.2 Isu Strategis

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

- Belum optimalnya pelaksanaan analisis kebutuhan pegawai untuk menentukan formasi dan penataan pegawai pada unit organisasi;
- Belum maksimalnya pengelolaan informasi kepegawaian;
- Pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian yang belum cepat dan tepat;
- Optimalisasi analisis pengembangan karier dan promosi serta mutasi sebagai panduan / kejelasan jenjang karir ASN;
- Optimalisasi Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penyusunan perencanaan dan kebijakan peningkatan kompetensi ASN;
- Belum optimalnya Pengendalian dan evaluasi dalam perencanaan dan pelaksanaan peningkatan kompetensi ASN;
- Kesenjangan Kompetensi;

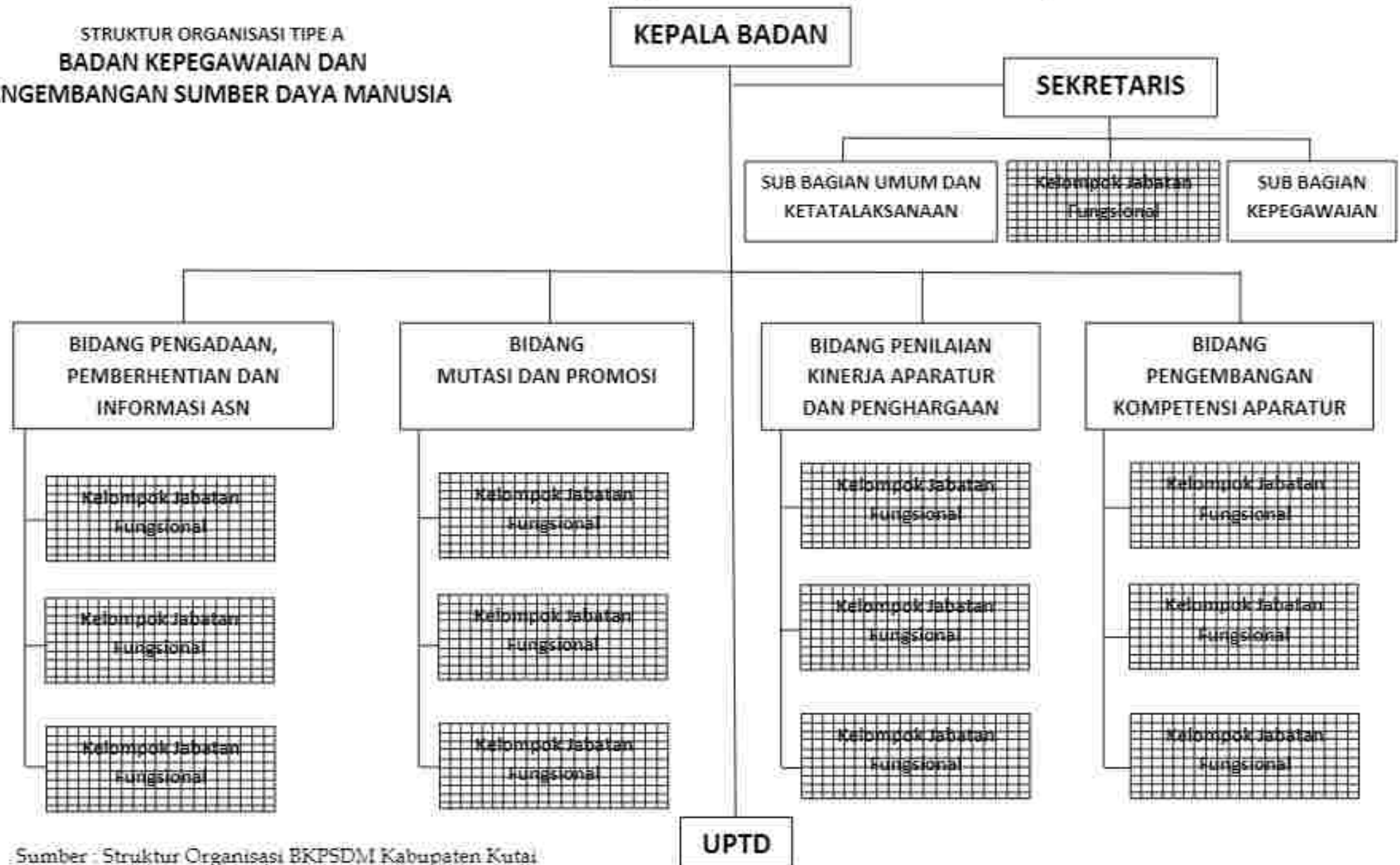
- h. Belum adanya pola penilaian kinerja yang didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu, tingkat unit dan organisasi yang jelas (target, sasaran, hasil dan manfaat serta perilaku dari ASN secara terukur, akuntabel dan transparan);
- i. Belum optimalnya pemberian reward dan punishment;
- j. Penanganan penegakkan disiplin pegawai belum optimal karena membutuhkan komitmen dari seluruh perangkat daerah dalam melaporkan pelanggaran disiplin di tempat kerja masing-masing;
- k. Peningkatan kompetensi pegawai BKPSDM; dan
- l. Sarana dan prasarana BKPSDM yang belum representatif.

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, 65 (enam puluh lima) Pelaksana dan 33 THL sebagaimana digambarkan dalam bagan berikut :

Gambar 1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara

STRUKTUR ORGANISASI TIPE A
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Sumber : Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara berdasarkan Peraturan Bupati No. 39 Tahun 2021

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara dibantu oleh 91 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	
	PNS		
1.	S3	1	Orang
2.	S2	9	Orang
3.	S1	43	Orang
4.	D-IV	1	Orang
5.	SLTA	36	Orang
6.	SLTP	1	Orang
	Sub Total	91	Orang
	THL		
7.	S1	22	Orang
8.	SLTA	10	Orang
9.	SLTP	1	Orang
	Sub Total	33	Orang
	Total	124	Orang

2. Berdasarkan Pangkat dan Golongan Ruang

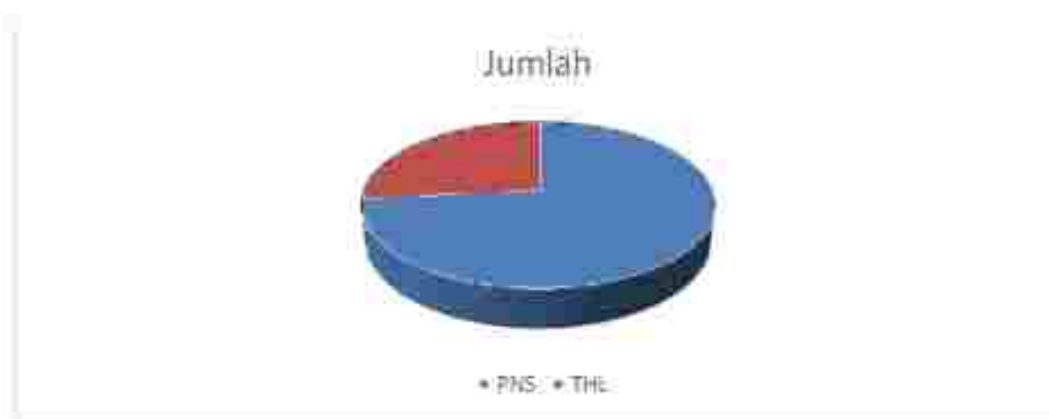
No.	Pangkat dan Golongan Ruang	Jumlah	
1.	Pembina Utama Muda (IV/c)	1	Orang
2.	Pembina Tingkat I (IV/b)	1	Orang
3.	Pembina (IV/a)	4	Orang
4.	Penata Tingkat I (III/d)	26	Orang
5.	Penata (III/c)	4	Orang

6.	Penata Muda Tingkat I (III/b)	15	Orang
7.	Penata Muda (III/a)	10	Orang
8.	Pengatur Tingkat I (II/d)	25	Orang
9.	Pengatur (II/c)	4	Orang
10.	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	0	Orang
11.	Juru Tingkat I (I/d)	1	Orang
Sub Total		91	Orang
12.	THL	33	Orang
Total		124	Orang

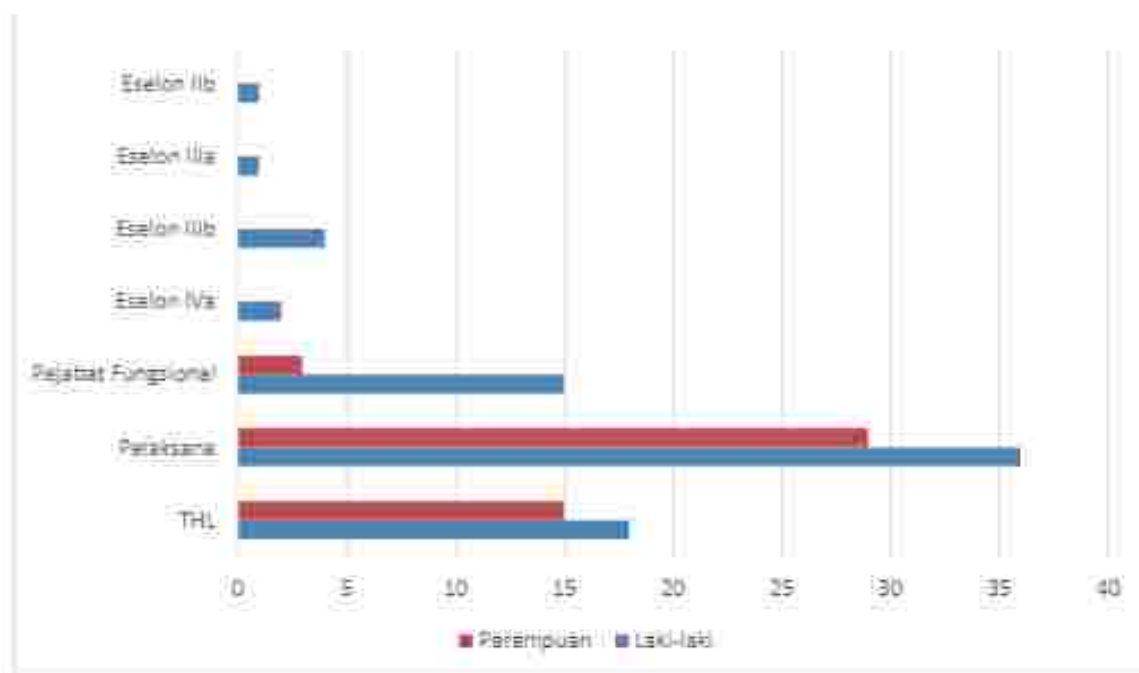
3. Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	
1	Struktural		
	- Eselon II.b	1	Orang
	- Eselon III.a	1	Orang
	- Eselon III.b	4	Orang
	- Eselon IV.a	2	Orang
2	Fungsional Tertentu	18	Orang
3	Fungsional Umum	65	Orang
4	THL	33	Orang
Total		124	Orang

Gambar 2 Komposisi ASN berdasarkan status kepegawaian



Gambar 3 Komposisi ASN berdasarkan Jenis Kelamin



BAB II

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

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 2021-2026 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 2021-2026 adalah “Mewujudkan Masyarakat Kutai Kartanegara Yang Sejahtera Dan Berbahagia”

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 Birokrasi Yang Bersih, Efektif, Efisien, dan Melayani;
2. Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Berbudaya;
3. Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
4. Meningkatkan Kualitas Layanan Infrastruktur Dasar dan Konektivitas antar Wilayah; dan
5. Meningkatkan Pengelolaan Sumber Daya Alam yang Berwawasan Lingkungan.

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 Birokrasi Yang Bersih, Efektif, Efisien dan Melayani. 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: "Mewujudkan Masyarakat Kutai Kartanegara yang Sejahtera dan Berbahagia"				
Misi yang Relevan	Tujuan		Sasaran	
	Uraian	Indikator Kinerja	Uraian	Indikator Kinerja
Memantapkan Birokrasi Yang Bersih, Efektif, Efisien dan Melayani	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 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Penguatan manajemen kinerja BKPSDM; dan
2. Penyelenggaraan pengembangan PNS berdasarkan analisis kebutuhan.

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 2021 - 2026 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 BKPSDM	1. Peningkatan kualitas penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja BKPSDM 2. Peningkatan kualitas pengelolaan keuangan dan barang milik daerah secara efektif, efisien dan akuntabel 3. Peningkatan kapasitas SDM BKPSDM 4. Peningkatan kualitas tata kelola arsip BKPSDM 5. Peningkatan kualitas perencanaan pelaksanaan pengadaan dan pemeliharaan aset tetap 6. Peningkatan kualitas layanan dokumen surat menyurat, jasa internet dan THL 7. Peningkatan kualitas analisis kebutuhan pegawai, data dan informasi kepegawaian 8. Pelaksanaan promosi PNS dalam jabatan sesuai kebutuhan organisasi dan pengembangan karir 9. Peningkatan kapasitas ASN dan fasilitasi tugas belajar / ijin belajar 10. Pelaksanaan penilaian kinerja ASN dan pembinaan disiplin ASN
2	Penyelenggaraan pengembangan ASN berdasarkan analisis kebutuhan	Pengembangan kompetensi berdasarkan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi ASN

2.1.5 Program

Program yang dilaksanakan untuk mendukung capaian sasaran strategis pada tahun 2022, sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.3
Keselarsan Program dengan Indikator Kinerja Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Program Penunjang Urutan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
		Program Kepegawaian Daerah
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 2022 adalah sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Keterangan / Rumus Penghitungan
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Indeks	80	Survey kepuasan ASN terhadap layanan BKPSDM
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Temuan Administrasi BPK/ Inspektorat Yang Ditindak Lanjuti	Jumlah	2	Laporan Inspektorat
	Persentase Identifikasi Inventarisasi Aset Dalam Penelusuran	Persen	100	Laporan BPKAD
	Persentase ketepatan Input Rencana Umum Pengadaan pada Aplikasi SURUP (Maksimal 7 Hari Kerja setelah Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Maksimal 14 hari Kerja setelah kesepakatan RAPED Tahun 2022)	Persen	100	Laporan Setda (BPBF)
	Tingkat Kepatuhan serta Kelengkapan LHKPN Pertanggal 31 Maret 2022	Persen	100	Laporan Setda (Bagian Organisasi)
	Tingkat Kepatuhan LHKASN Pertanggal 31 Maret 2022	Persen	100	Laporan Inspektorat
	Predikat Tata Kelola Arsip Perangkat Daerah	Persen	Baik (B) 60-70	Laporan Diarpus
Meningkatnya Pemenuhan Ketersediaan Data dan Informasi Pembangunan berdasarkan Tugas dan Fungsi Jabatan	Persentase Keterisian Data di Aplikasi Satu Data Kukar	Persen	100	Laporan Bappeda

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Keterangan/ Rumus Penghitungan
Membuat Inovasi dan atau diutamakan dalam bidang penanggulangan kemiskinan sesuai dengan fungsi perangkat daerah	Jumlah Inovasi	Jumlah	1	
Meningkatnya Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Capaian Pemenuhan Indikator Kinerja Kunci pada Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Persen	100	Laporan Setda (Bagian Pemerintahan)
Terealisasinya Output Kegiatan Tanpa Merimbulkan Potensi Litang	Capaian Output Kegiatan	Persen	100	Laporan BPKAD

Tabel 2.5
Perbandingan Perjanjian Kinerja Tahun 2022
Dengan Data Awal Tahun 2021 dan Target Tahun 2022

No.	Indikator Sasaran	Satuan	Data Awal	Target 2022	Target Akhir Renstra 2026
1	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Indeks	76,62	80	90
2	Temuan Administrasi BPK/ Inspektorat Yang Ditindak Lanjut	Jumlah	n/a	1	
3	Persentase Identifikasi Inventarisasi Aset Dalam Penehuran	Persen	n/a	100	
4	Persentase ketepatan Input Rencana Umum Pengadaan pada Aplikasi SiRUP (Maksimal 7 Hari Kerja setelah Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Maksimal 14 hari Kerja setelah kesepakatan RAPBD Tahun 2022)	Persen	n/a	100	
5	Tingkat Kepatuhan serta Kelengkapan LHKPN Pertanggal 31 Maret 2022	Persen	n/a	100	
6	Tingkat Kepatuhan LHKASN Pertanggal 31 Maret 2022	Persen	n/a	100	
7	Predikat Tata Kelola Asip Perangkat Daerah	Persen	n/a	Baik (B) 60-70	
8	Persentase Keterisian Data di Aplikasi Satu Data Kukar	Persen	n/a	100	
9	Jumlah Inovasi	Jumlah	n/a	1	
10	Persentase Capaian Pemenuhan Indikator Kinerja Kunci pada Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Persen	n/a	100	
11	Capaian Output Kegiatan	Persen	n/a	100	

BAB III

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:

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

b. Tingkat Realisasi Negatif

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

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

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 2022 sebesar 100,62%. Merujuk pada Permendagri No. 86 Tahun 2017 termasuk dalam kategori peringkat kinerja “SANGAT TINGGI”. Adapun perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022 sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.2
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Kriteria Penilaian
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Nilai	80,00	76,33	95,41%	Sangat Tinggi
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Temuan Administrasi BPK/Inspektorat Yang di Tindak Lanjuti	Jumlah	2	2	100,00%	Sangat Rendah
	Persentase Identifikasi, Inventarisasi Aset Dalam Penelusuran	Persen	100,00	100,00	100,00%	Sangat Tinggi
	Persentase ketepatan waktu & kesesuaian	Persen	100,00	100,00	100,00%	Sangat Tinggi

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Kriteria Penilaian
	Input Rencana Umum Pengadaan Pada Aplikasi SiRUP (Maksimal 7 Hari Kerja setelah Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Maksimal 14 hari Kerja setelah kesepakatan RAPBD Tahun 2022)					
	Tingkat Kepatuhan serta Kelengkapan LHKPN Pertanggal 31 Maret 2022	Persen	100,00	100,00	100,00%	Sangat Tinggi
	Tingkat Kepatuhan LHKASN Pertanggal 31 Maret 2022	Persen	100,00	100,00	100,00%	Sangat Tinggi
	Predikat Tata Kelola Asip Perangkat Daerah	Predikat	Baik (B) 80-70	66,66	111,43%	Sangat Tinggi
Meningkatnya Pemenuhan Ketersediaan Data dan Informasi Pembangunan berdasarkan Fungsi Perangkat Daerah	Persentase Ketersediaan Data pada Aplikasi Satu Data Kukar	Persen	100,00	100,00	100,00%	Sangat Tinggi
Membuat Inovasi dan/ atau diutamakan dalam bidang penanggulangan kemiskinan sesuai dengan fungsi perangkat Daerah	Jumlah Inovasi	Jumlah	1	1	100,00%	Sangat Tinggi
Meningkatnya Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Capaian Pemenuhan Indikator Kinerja Kunci Pada Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Persen	100,00	100,00	100,00%	Sangat Tinggi
Terlaksananya Output Kegiatan Tanpa Menimbulkan Potensi Utang	Capaian Output Kegiatan	Persen	100,00	100,00	100,00%	Sangat Tinggi
Rata-rata					100,62%	Sangat Tinggi

Adapun penjelasan capaian dari setiap indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM

Target kinerja indikator “Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM” sebesar 80,00 dengan realisasi 76,33 atau capaian kinerja sebesar 95,41 %

berdasarkan hasil survey yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Nilai IKM/Indeks Kepuasan Masyarakat dihitung dengan menggunakan nilai rata-rata tertimbang masing-masing unsur pelayanan. Dalam penghitungan survei kepuasan masyarakat terhadap unsur-unsur pelayanan yang dikaji, setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama. Nilai penimbang ditetapkan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Bobot nilai rata-rata tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{X} = N$$

N = Bobot Nilai Per Unsur

Untuk memperoleh nilai SKM unit unit pelayanan digunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{SKM} = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang Terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian SKM yaitu antara 25-100, maka hasil penilaian tersebut di atas dapat dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{SKM Unit Pelayanan} \times 25$$

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada unit pelayanan BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2022 diperoleh dari survei terhadap 415 responden yang telah diminta pendapat mengenai pengalamannya dalam memperoleh pelayanan dari aparaturnya BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara. Survei dilakukan pada bulan Januari sampai dengan Nopember 2022. Berdasarkan data yang dihimpun dari kuesioner, maka didapatkan nilai rata-rata per unsur pelayanan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil Survey Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-rata
U1	Prosedur Pelayanan	3,113
U2	Persyaratan Pelayanan	3,101

U3	Waktu Pelayanan	3,010
U4	Biaya/Tarif	3,007
U5	Produk Layanan	3,063
U6	Kompetensi Pelaksana	3,200
U7	Perilaku Pelaksana	3,183
U8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	2,889
U9	Sarana dan Prasarana	3,190
	Nilai Rata-rata	3,053
	IKM Unit Pelayanan	76,331

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 3.4
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 76,33 menunjukkan nilai interval pada posisi 2,60 - 3,064. Sesuai dengan tabel di atas maka Kinerja Unit Pelayanan dan Mutu Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 adalah "C" atau berpredikat "Kurang 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 tentang prosedur layanan serta seluruh layanan BKPSDM tidak dipungut biaya;
- c. Kurangnya respon atas pengaduan, saran dan masukan;
- d. Dominan faktor penghambat pada unsur waktu pelayanan, biaya/tarif dan pengaduan, saran dan masukan;
- e. Capaian 76,33 tergolong dalam kategori kurang baik, selisih 0,28 sudah masuk ke kategori baik
- f. Belum ada ketegasan dari pimpinan terhadap oknum yang melakukan pelanggaran disiplin;
- g. Perubahan regulasi proses layanan kepegawaian terutama terkait dokumen kelengkapan penerbitan Surat Keputusan;
- h. Perubahan aplikasi layanan kepegawaian dari SAPK ke SIASN;
- i. Kurang optimalnya pemahaman pemberi layanan terhadap SOP layanan;
- j. Terlalu banyak aplikasi pengelolaan data kepegawaian yang datanya tidak sinkron; dan
- k. Kurangnya koordinasi antar bidang.

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

- a. Mengoptimalkan koordinasi dengan BKD Provinsi, BKN Regional dan BKN Pusat;
- b. Sosialisasi kepada ASN tentang prosedur layanan BKPSDM;
- c. Membentuk PIC yang bertanggungjawab menangani pengaduan, saran dan masukan;
- d. Surat edaran dari Kepala BKPSDM tentang pelanggaran disiplin ASN;
- e. Melaksanakan sosialisasi terkait penggunaan aplikasi sesuai regulasi terbaru;
- f. Memberikan pemahaman kepada seluruh ASN di BKPSDM terkait tugas dan fungsi masing-masing bidang;
- g. Perlunya aplikasi pengelolaan data kepegawaian yang standar dan dibuatkan dasar hukumnya;
- h. Ketegasan perlakuan jika data ASN pada aplikasi pengelolaan data kepegawaian tidak lengkap;
- i. Pelaksanaan survei secara online/elektronik; dan

- j. Membangun website BKPSDM

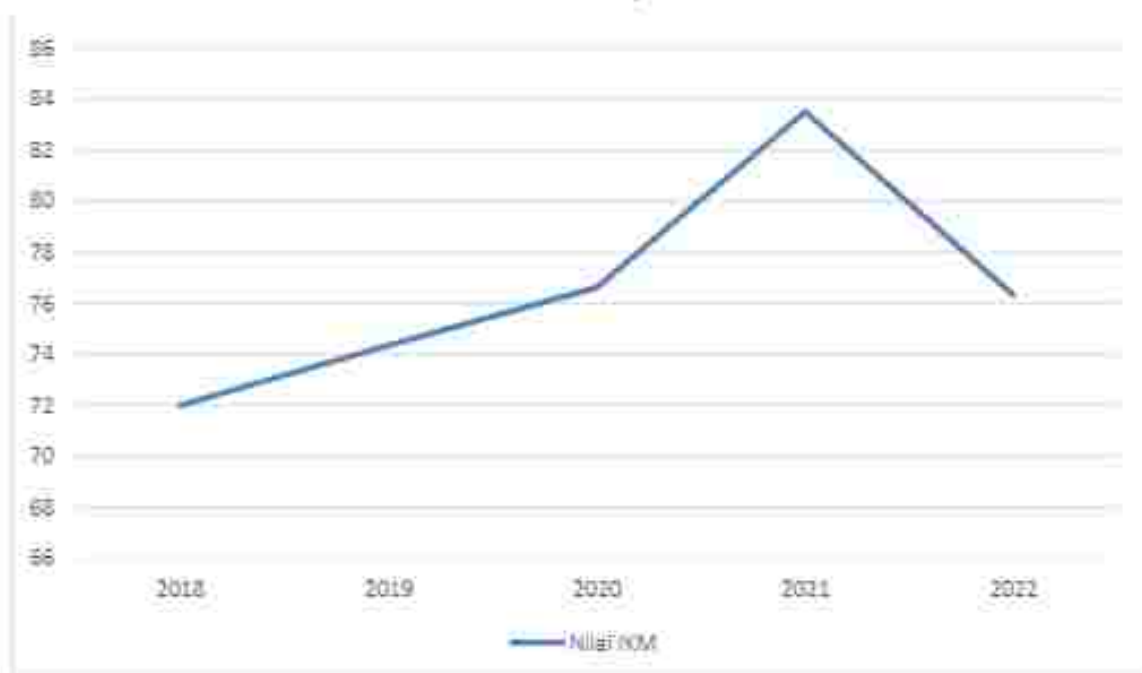
Tabel 3.5

Realisasi Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM

Tahun 2018-2022

No	Sasaran	Satuan	Realisasi 2018	Realisasi 2019	Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022
1	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	Nilai	72,00	74,35	76,62	83,30	76,33
Kenaikan/ Penurunan				2,43	2,27	6,88	-7,17

Gambar 4 Perkembangan Hasil Survei Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM Tahun 2018 s/d Tahun 2022



2) Temuan Administrasi BPK/ Inspektorat Yang di Tindak Lanjuti

Target kinerja indikator “Temuan Administrasi BPK/Inspektorat Yang Ditindak Lanjuti” tahun 2022 sejumlah 2 temuan dan terealisasi sejumlah 2 temuan atau capaian kinerja sebesar 100,00% dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.6

Daftar Temuan Administrasi BPK/Inspektorat Yang Ditindak Lanjuti

No	Temuan Pemeriksaan	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Ket
1	Pembukuan BMD belum didukung dengan SDM yang memadai	BPK merekomendasikan Plt. Bupati Kutai Kartanegara agar memerintahkan Kepala BKD selaku unit pengelola pegawai menyusun standar manajemen diklat pengelolaan BMD untuk meningkatkan kompetensi pengelola BMD	Standar Kompetensi jabatan penilaian aset	Selesai
2	Pembayaran gaji atas pegawai yang memiliki masalah hukum, pensiun, tugas belajar tidak sesuai ketentuan	BPK merekomendasikan kepada Bupati Kutai Kartanegara agar memerintahkan Kepala BKPSDM untuk melakukan revisi Peraturan Bupati Kukar No. 33 Tahun 2014 tentang pemberian tugas belajar dan izin belajar bagi pegawai negeri sipil yang salah satunya mengacu kepada perkaBKN No. 18 Tahun 2006 tentang Tata Cara Permintaan, Pemberian dan Pemberhentian Tunjangan Jabatan Umum	Perbup tentang Tugas Belajar dan Izin Belajar PNS-Aparatur Sipil Negara Kab. Kukar	Selesai

Faktor pendukung capaian kinerja ini antara lain :

- Komitmen untuk menyelesaikan temuan administrasi BPK/Inspektorat; dan
- Koordinasi dengan Tim Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara

3) **Persentase Identifikasi, Inventarisasi Aset Dalam Penelusuran**

Target kinerja indikator “**Persentase Identifikasi, Inventarisasi Aset Dalam Penelusuran**” tahun 2022 sebesar 100,00% dan terealisasi sebesar 100,00%. Faktor pendukung capaian kinerja ini antara lain :

- Komitmen dari Kepala BKPSDM Kab. Kutai Kartanegara untuk menuntaskan Inventarisasi Aset Dalam Penelusuran; dan
- Dukungan dan bimbingan dari Bidang Aset BPKAD Kab. Kutai Kartanegara.

4) **Persentase ketepatan waktu & kesesuaian Input Rencana Umum Pengadaan Pada Aplikasi SiRUP (Maksimal 7 Hari Kerja setelah Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Maksimal 14 hari Kerja setelah kesepakatan RAPBD Tahun 2022)**

Target kinerja indikator “Persentase ketepatan waktu & kesesuaian Input Rencana Umum Pengadaan Pada Aplikasi SiRUP (Maksimal 7 Hari Kerja setelah Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Maksimal 14 hari Kerja setelah kesepakatan RAPBD Tahun 2022)” tahun 2022 sebesar 100,00% dan terealisasi sebesar 100,00% sesuai target kinerja yang ditetapkan. Faktor pendukung capaian kinerja ini antara lain :

- a. Komitmen Kepala BKPSDM Kab. Kutai Kartanegara untuk menuntaskan penginputan RUP tepat waktu.
- b. Koordinasi dan kerjasama antara bidang yang bertanggungjawab melaksanakan penginputan RUP pada aplikasi SiRUP dengan seluruh Kepala Bidang, Sub Koordinator dan PPTK yang bertanggungjawab menyediakan data paket-paket pengadaan tahun 2022

5) Tingkat Kepatuhan serta Kelengkapan LHKPN Pertanggal 31 Maret 2022

Target kinerja indikator “Tingkat Kepatuhan serta Kelengkapan LHKPN Pertanggal 31 Maret 2022” tahun 2022 sebesar 100,00% dan terealisasi sebesar 100,00% sesuai target kinerja yang ditetapkan. Faktor pendukung capaian kinerja ini antara lain :

- a. Komitmen seluruh wajib LHKPN di lingkungan BKPSDM Kab. Kutai Kartanegara untuk menyelesaikan laporannya paling lambat 31 Januari 2022
- b. Ketersediaan data dukung dari sub bagian keuangan terkait penghasilan selama tahun 2021.

6) Tingkat Kepatuhan LHKASN Pertanggal 31 Maret 2022

Target kinerja indikator “Tingkat Kepatuhan LHKASN Pertanggal 31 Maret 2022” tahun 2022 sebesar 100,00% dan terealisasi sebesar 100,00% sesuai target kinerja yang ditetapkan. Faktor pendukung capaian kinerja ini antara lain :

- a. Komitmen seluruh wajib LHKASN di lingkungan BKPSDM Kab. Kutai Kartanegara untuk menyelesaikan laporannya paling lambat 31 Januari 2022, dan
- b. Ketersediaan data dukung dari sub bagian keuangan terkait penghasilan selama tahun 2021.

7) Predikat Tata Kelola Arsip Perangkat Daerah

Target kinerja indikator “Predikat Tata Kelola Arsip Perangkat Daerah” tahun 2022 sebesar 100,00% dan terealisasi sebesar 111,43% melebihi target kinerja yang ditetapkan. Faktor yang mendukung capaian kinerja ini adalah :

- a. Dukungan dari Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kab. Kutai Kartanegara dalam memberikan bimbingan penyusunan Pengeloan Arsip; dan
- b. Ketersediaan aplikasi Srikandi sebagai aplikasi umum bidang kearsipan yang dapat mendukung pengelolaan arsip dan tata kelola pemerintahan berbasis elektronik.

8) Persentase Keterisian Data pada Aplikasi Satu Data Kukar

Target kinerja indikator “Persentase Keterisian Data pada Aplikasi Satu Data Kukar” tahun 2022 sebesar 100,00% dan terealisasi sebesar 100,00%. Faktor yang mendukung pencapaian target kinerja ini antara lain :

- a. Kebijakan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara untuk mewujudkan Satu Data Kukar; dan
- b. Komitmen dari masing-masing penanggung jawab data untuk menginput data yang telah ditetapkan ke Aplikasi Satu Data Kukar “Becik”.

9) Jumlah Inovasi

Target kinerja indikator “Jumlah Inovasi” tahun 2022 sejumlah 1 inovasi dan terealisasi sejumlah 1 inovasi sesuai target kinerja yang ditetapkan. Faktor yang mendukung capaian target kinerja ini yaitu komitmen Kepala BKPSDM Kab. Kutai Kartanegara untuk membuat inovasi setiap tahun.

10) Persentase Capaian Pemenuhan Indikator Kinerja Kunci Pada Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Target kinerja indikator “Persentase Capaian Pemenuhan Indikator Kinerja Kunci Pada Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah” tahun 2022 sebesar 100,00% dan terealisasi sebesar 100,00%. Faktor yang mendukung pencapaian target kinerja ini antara lain :

- a. Pemenuhan Data Indikator Kinerja Kunci Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dijadikan indikator pada Perjanjian Kinerja Pejabat Administrator dan Sub Koordinator;
- b. Tersedianya aplikasi untuk penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- c. Bimbingan dan dukungan dari Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara dan Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

11) Capaian Output Kegiatan

Target kinerja “Capaian Output Kegiatan” tahun 2022 sebesar 100,00% dan terealisasi sebesar 100,00% sesuai target kinerja yang ditetapkan. Faktor yang mendukung pencapaian target kinerja ini antara lain :

- Komitmen dari Kepala BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara beserta seluruh jajarannya untuk merealisasikan Kegiatan dan Sub Kegiatan tanpa menimbulkan utang;
- Ketersediaan Surat Penyediaan Dana yang mencukupi kebutuhan pendanaan Kegiatan dan Sub Kegiatan di BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara;
- Penggunaan aplikasi Amanda yang memudahkan proses permohonan Surat Penyediaan Dana dan penyampaian Surat Perintah Membayar ke BPKAD Kabupaten Kutai Kartanegara;
- Penggunaan Simda Keuangan sebagai aplikasi penatausahaan keuangan yang memudahkan proses penagihan, penatausahaan, pertanggungjawaban serta pelaporan keuangan Perangkat Daerah;
- Penggunaan aplikasi e-Pantau yang memudahkan proses monitoring dan pengendalian pelaksanaan kegiatan.

3.1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dan Realisasi Kinerja Sebelumnya

Realisasi kinerja tahun 2022 sebesar 100,62%. Sedangkan realisasi kinerja tahun sebelumnya (tahun 2020) sebesar 93,71%. Terjadi kenaikan kinerja sebesar 6,91%. Adapun perbandingan realisasi kinerja tahun 2022 dengan tahun sebelumnya secara rinci tercantum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.7
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dan Realisasi Kinerja Sebelumnya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021			Tahun 2022			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	Frekuensi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Tingkat	85	79,89	92,81%				
Meningkatnya Profesionalitas ASN Kutai Kartanegara	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	80	42,45	53,06%				
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi	Indeks Kepuasan ASN terhadap	Indeks	85	83,50	98,24%	80	78,33	97,91%	Menurun

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021			Tahun 2022			Ket.
			Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Realisasi Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Realisasi Kinerja	
Kepegawaian daerah	Pelayanan SKPSDM								
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Temuan Administrasi BPK / Inspektorat Yang di Tindak Lanjut	Jumlah	22	20	90,91%	2	2	100,00%	Meningkat
	Persentase Identifikasi Inventarisasi Aset Dalam Penelusuran	Persen	100	100	100,00%	100	100	100,00%	Tetap
	Persentase Ketepatan waktu & keseriusan Input Rencana Umum Pengadaan Pada Aplikasi SIRUP (Maksimal 7 Hari Kerja setelah Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Maksimal 14 hari Kerja setelah Kesepakatan RAPBD Tahun 2022)	Persen	100	100	100,00%	100	100	100,00%	Tetap
	Tingkat Kepatuhan serta Kelengkapan LHKPN Per tanggal 31 Maret 2022	Persen	100	100	100,00%	100	100	100,00%	Tetap
	Tingkat Kepatuhan LHKASN Per tanggal 31 Maret 2022	Persen	100	100	100,00%	100	100	100,00%	Tetap
	Indikator Tata Kelola Aspek Perangkat Daerah	Predikat	Baik (B) 60-70	67,14	111,90%	Baik (B) 60-70	66,66	111,43	Menurun
Meningkatnya Pemenuhan Ketersediaan Data dan Informasi Pembangunan berdasarkan Fungsi Perangkat Daerah	Persentase Ketuntasan Data pada Aplikasi Satu Data Kukar	Persen				100	100,00	100,00	
Membuat Inovasi dan/ atau diutamakan dalam bidang penanggulangan kemiskinan sesuai dengan fungsi perangkat daerah	Jumlah Inovasi	Jumlah				1	1	100,00%	
Meningkatnya Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urutan Pemerintahan Daerah	Persentase Capaian Pemenuhan Indikator Kinerja Kunci Pada Laporan	Persen				100	100,00	100,00	

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sasaran	Tahun 2021			Tahun 2022			Ket.
			Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Realisasi Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Realisasi Kinerja	
	Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah								
Terealisasinya Output Kegiatan Tanpa Menimbulkan Potensi Utang	Capaian Output Kegiatan	Persen				100	100	100,00%	
Rata-rata Capaian Kinerja					93,71%			100,62%	Meningkat

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 3.8

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

Indikator Kinerja	Target Sasaran Akhir Renstra (Tahun 2026)	Realisasi Target Sasaran Renstra Sampai Tahun 2022	Persentase Realisasi Target Sasaran Renstra Sampai Tahun 2022
Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	90	76,33	84,81

3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan Badan Kepegawaian Negara

Perbandingan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Kartanegara tahun ini dengan realisasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.9

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Realisasi Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Timur dan BKN Pusat

Instansi	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja
BKPSDM Kab. Kutai Kartanegara	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKPSDM	76,33

Instansi	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja
BKD Provinsi Kalimantan Timur	Tingkat Kepuasan Pemangku Kepentingan Terhadap Pelayanan Perangkat Daerah (SKM)	83,91
BKN Pusat	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	91

Perbandingan realisasi kinerja dalam tabel di atas dapat disajikan dalam grafik berikut ini.

**Grafik Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Realisasi Kinerja
BKD Provinsi Kalimantan Timur dan BKN Pusat**



Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki indeks kepuasan yang lebih rendah dibandingkan dengan BKD Provinsi Kalimantan Timur dan BKN Pusat. Perbandingan ini memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh kedua instansi tersebut. Penting bagi BKPSDM Kabupaten Kutai Kartanegara untuk terus berkomitmen dalam meningkatkan kualitas pelayanan guna mencapai kepuasan masyarakat yang lebih tinggi.

3.1.5 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 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Capaian Kinerja Sasaran	Program	Capaian Fisik/Realisasi Anggaran Program	Efisiensi (%)	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (5-3)	(7)
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASD terhadap Pelayanan BKPSDM	76,33	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	88,07		Tidak Efisien
			Program Kepegawaian Daerah	76,43		Tidak Efisien
			Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	89,55		Tidak Efisien

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa capaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak mencapai 100% sehingga dapat disimpulkan bahwa BKPSDM dalam pelaksanaan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan untuk mencapai sasaran strategis selama tahun 2022 “Tidak Efisien”.

3.1.6 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 2022 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.11
Indikator Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2022

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	83	84,94	99,93%

Target Indikator kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota tahun 2022 sebesar 85 dan realisasinya 84,94 atau capaian kinerja sebesar 99,93%, target kinerja tidak tercapai. Kendala yang dihadapi dalam pencapaian target kinerja yaitu :

- Lemahnya pemahaman terhadap sistem perencanaan sesuai dengan Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku
- Lemahnya koordinasi antar bidang
- Sistem tata kelola pemerintahan masih banyak yang bersifat manual

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

- Meningkatkan pengembangan kompetensi bagi SDM aparatur di lingkungan BKPSDM melalui diklat, bintek dan lain-lain terkait perencanaan
 - Melaksanakan rapat koordinasi dan evaluasi capaian kinerja secara rutin dan berkala (minimal 3 bulan 1 kali)
 - Pemanfaatan teknologi informasi dalam tata kelola pemerintahan seperti Srikandi, Sikap Idaman, SIASN, Simpeg, SIPD, Simda Keuangan dan Simda EMD.
- 2) Program Kepegawaian Daerah

Indikator kinerja Program Kepegawaian Daerah Tahun 2022 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.12
Indikator Kinerja Program Kepegawaian Daerah
Tahun 2022

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Terpenuhinya Kebutuhan ASN Kabupaten Kutai Kartanegara	Tingkat Pemenuhan Kebutuhan ASN Kabupaten Kutai Kartanegara	92%	89,13%	96,88%

Indikator kinerja Program Kepegawaian Daerah Tahun 2022 sebesar 92,00% dan realisasi 89,13% atau capaian kinerja sebesar 96,88%. Target kinerja untuk Program Kepegawaian Daerah tahun 2022 tidak tercapai. Kendala yang dihadapi dalam pencapaian target kinerja yaitu :

- Belum ditetapkannya Anjab dan ABK Tahun berjalan.
- Dokumen Anjab dan ABK Tahun 2021 yang dijadikan dasar perhitungan kebutuhan ASN tidak sesuai dengan kebutuhan OPD dan regulasi terbaru.

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

- a. Koordinasi untuk percepatan penetapan Anjab dan ABK tahun berjalan; dan
 - b. Menyiapkan data ASN terbaru sebagai dasar penetapan Anjab dan ABK;
- 3) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Target indikator kinerja Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 sebesar 18,38% dan realisasi 22,76% atau capaian kinerja sebesar 123,83%. Capaian kinerja untuk Program Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021 melebihi target kinerja yang ditetapkan. Faktor pendukung capaian kinerja ini antara lain :

1. Kerjasama yang dilakukan daerah dengan kementerian/Lembaga/ Penyelenggara Pelatihan;
2. Regulasi yang mewajibkan PNS harus melaksanakan pengembangan kompetensi minimal 20 JP pertahun.

Tabel 3.13
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 kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Reputasi ASN terhadap Pelayanan EMPGDM	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	95	84,94	99,93%	1. Lemahnya pemahaman terhadap sistem perencanaan sesuai dengan Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku 2. Lemahnya koordinasi antar bidang 3. Sistem tata kelola pemerintahan masih banyak yang bersifat manual
		Program Kepegawaian Daerah	Tingkat Pemenuhan Kebutuhan ASN Kabupaten Kutai Kartanegara	91	89,13	96,86%	1. Belum ditetapkan Anjak dan ABK tahun berjalan 2. Dokumen Anjak dan ABK Tahun 2011 yang dijadikan dasar perhitungan kebutuhan ASN tidak sesuai dengan kebutuhan OPD dan regulasi terbaru
		Program Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	100%	122,76	123,85%	1. Kerjasama yang dilakukan daerah dengan kementerian, Lembaga/ Penyelenggara Pelatihan 2. Regulasi yang mewajibkan PNS harus melaksanakan pengembangan kompetensi minimal 20 JP setahun

3.2 Realisasi Anggaran Tahun 2022

Realisasi anggaran program/kegiatan Tahun Anggaran 2022 dalam rangka mencapai indikator kinerja sasaran strategis adalah sebesar 86,18%, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.14
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2022

Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2022						
Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi (%)	Sisa Anggaran (Rp)
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap pelayanan BKPSDM	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	21.217.740.841,00	18.575.385.549,00	88,07%	2.642.355.292,00
		Program Kepegawaian Daerah	3.304.454.000,00	4.054.279.358,00	76,45%	1.250.174.642,00
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.914.000.000,00	2.609.036.640,00	89,33%	304.963.360,00
Total			30.446.193.841,00	26.238.685.745,00	86,18%	4.207.508.097,00

Sedangkan pada tahun sebelumnya (2021) realisasi anggaran sebesar 87,42%, dengan rincian sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.15
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Tahun Sebelumnya (2021)

Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi (%)	Sisa Anggaran (Rp)
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian daerah	Indeks Kepuasan ASN terhadap pelayanan BKPSDM	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	19.265.911.404,00	11.739.281.659,00	60,88%	7.526.629.745,00
		Program Kepegawaian Daerah	3.125.835.160,00	2.305.951.607,00	73,78%	819.883.553,00
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.100.701.700,00	1.992.466.216,00	94,85%	108.235.484,00
Total			34.492.448.264,00	26.047.709.482,00	87,42%	8.444.738.782,00

Dengan demikian, pada tahun 2022 terjadi penurunan realisasi anggaran sebesar 1,24%.

BAB IV

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Secara umum capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 rata-rata sebesar 100,62% (Sangat Tinggi), dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Capaian kinerja indikator Indeks Kepuasan ASN terhadap pelayanan BKPSDM sebesar 95,41% (Sangat Tinggi);
- 2) Capaian kinerja indikator Temuan Administrasi BPK/ Inspektorat Yang Ditindak Lanjuti sebesar 100,00%. (Sangat Tinggi);
- 3) Capaian kinerja indikator Persentase Identifikasi, Inventarisasi Aset Dalam Penelusuran sebesar 100,00% (Sangat Tinggi);
- 4) Capaian kinerja indikator Persentase ketepatan Input Rencana Umum Pengadaan pada Aplikasi SiRUP (Maksimal 7 Hari Kerja setelah Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Maksimal 14 hari Kerja setelah kesepakatan RAPED Tahun 2022) sebesar 100,00% (Sangat Tinggi);
- 5) Capaian kinerja indikator Tingkat Kepatuhan serta Kelengkapan LHKPN Pertanggal 31 Maret 2022 sebesar 100,00% (Sangat Tinggi);
- 6) Capaian kinerja indikator Tingkat Kepatuhan LHKASN Pertanggal 31 Maret 2022 sebesar 100,00% (Sangat Tinggi);
- 7) Capaian kinerja indikator Predikat Tata Kelola Arsip Perangkat Daerah sebesar 111,43% (Sangat Tinggi);
- 8) Capaian kinerja indikator Persentase Keterisian Data di Aplikasi Satu Data Kukar sebesar 100,00% (Sangat Tinggi);
- 9) Capaian Indikator Jumlah Inovasi sebesar 100,00% (Sangat Tinggi);
- 10) Capaian Indikator Persentase Capaian Pemenuhan Indikator Kinerja Kunci pada Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebesar 100,00% (Sangat Tinggi); dan
- 11) Capaian Indikator Capaian Output Kegiatan sebesar 100,00% (Sangat Tinggi).

Capaian kinerja tahun 2022 meningkat dari tahun sebelumnya, dimana pada tahun 2021 capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia sebesar 93,71% sedangkan capaian kinerja tahun 2022 sebesar 100,62% atau mengalami peningkatan sebesar 6,91%

4.2 Perbaikan Kedepan

Berdasarkan hasil analisis terhadap faktor penghambat dan pendukung capaian kinerja tahun 2022, 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) Optimalisasi kualitas manajemen ASN;
- 4) Optimalisasi dan validasi data untuk pemberian ijin belajar dan tugas belajar;
- 5) Optimalisasi kegiatan pengembangan kompetensi ASN;
- 6) Update data kualifikasi, pengembangan kompetensi dan kinerja pns melalui SIASN;
- 7) Meningkatkan sinergitas dengan BKD Provinsi, BKN regional dan BKN Pusat serta lembaga terkait;
- 8) Meningkatkan kualitas layanan administrasi kepegawaian;
- 9) Optimalisasi publikasi terkait standar operasional prosedur dan standar pelayanan; dan
- 10) Meningkatkan dan menindaklanjuti pengaduan, saran dan masukan.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022, disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban dan menjadi bahan evaluasi untuk peningkatan kinerja selanjutnya.

Enggaring, 21 Februari 2023
 Kepala BKPSDM,

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

LAMPIRAN

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

