



LKIP 2022

Laporan Kinerja
Instansi Pemerintah



BKD
Provinsi Kalimantan Tengah

BADAN
KEPEGAWAIAN
DAERAH

Kata Pengantar



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah. Sedangkan pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi atau kegiatan manajemen yang membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana atau target sebagaimana indikator kinerja yang ditetapkan.

Dengan maksud di atas maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah telah mengandung unsur-unsur :

- Relevansi, yaitu berisi informasi yang relevan dengan pencapaian kinerja.
- Keakuratan, yaitu penyajian LKIP bebas dari kesalahan perhitungan.
- Konsistensi, yaitu menyajikan informasi-informasi yang konsisten antara bagian sah dengan bagian lainnya.
- Varifiabilitas, yaitu informasi yang disajikan dalam LKIP dapat diverifikasi dan ditelusuri dengan data pendahulu.
- Agregasi, yaitu menyajikan informasi secara seimbang, lengkap, padat dan ringkas.
- Tepat waktu, yaitu LKIP disampaikan tepat waktu sehingga dapat digunakan untuk bahan pengambilan keputusan.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah juga dimaksudkan untuk memberikan gambaran kinerja SKPD selama 1 (satu) tahun berjalan terhadap pelaksanaan program dan kinerja.

Atas segala upaya dan keterbatasan yang ada sehingga laporan kinerja SKPD ini dapat terwujud, tentunya tidak terlepas dari bantuan semua pihak. Oleh karena itu kami mengucapkan terima kasih atas semua masukan dan partisipasinya baik itu materi maupun imaterial. Mudah-mudahan dapat memberikan manfaat yang besar untuk kita semua.

Palangka Raya, 14 Februari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH



LISDA KIRIYANA, S.Sos

Deputi Kepala Utama Muda

NIP. 196809011989112005

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022



Pagu APBD BKD 2022

Jenis Belanja	Total Pagu (Rp)
Belanja Operasional	14.427.282.129,00
Belanja Modal	446.372.000,00
Pendapatan (PAD)	55.000.000,00

Realisasi APBD BKD 2022

Jenis Belanja	Realisasi (Rp)
Belanja Operasional	11.749.764.803,74
Belanja Modal	445.362.000,00
Pendapatan (PAD)	30.600.000,00



Pendahuluan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022 ini disusun untuk melengkapi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Provinsi Kalimantan Tengah yang merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah kepada masyarakat sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktifitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Laporan ini berisikan laporan capaian kinerja yang mengacu pada dokumen Perjanjian Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022 yang telah disepakati antara Kepala BKD Provinsi Kalimantan Tengah dengan Gubernur Kalimantan Tengah.

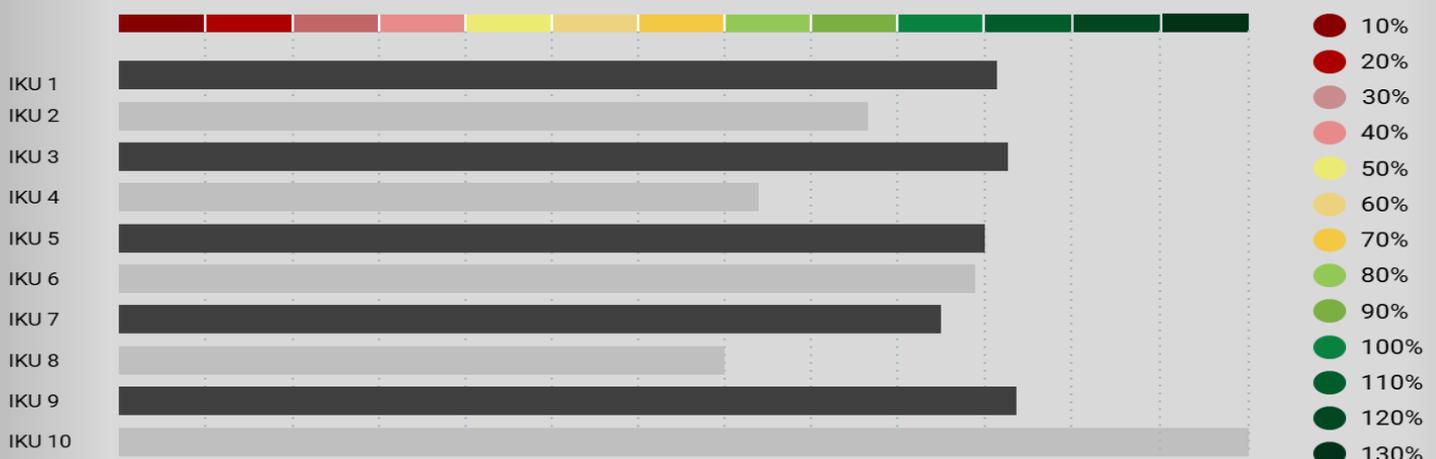


Realisasi Kinerja

Terdapat 10 (sepuluh) indikator kinerja utama yang termuat dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022 yang telah diselaraskan dengan dokumen RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026 dan Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026. Rata-rata pencapaian indikator tersebut secara keseluruhan mencapai 116,86 persen atau masuk dalam kategori Sangat Tinggi. Meskipun terdapat satu indikator kinerja utama yang memiliki nilai kinerja predikat Sedang (70%). Capaian pada Tahun 2022 ini merupakan capaian perdana dalam Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi Kalimantan Tengah periode 2021-2026.

Capaian tertinggi diperoleh oleh IKU 10 (132,57%), yaitu Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN telah melebihi target sedangkan yang paling rendah diperoleh IKU 8 (70%) yaitu Persentase penurunan Pelanggaran Disiplin ASN. Selain capaian IKU, ada beberapa kegiatan yang menjadi nilai tambah BKD Provinsi Kalimantan Tengah untuk tahun 2022 ini, yaitu 1) Penerapan Pelayanan Kepegawaian Satu Pintu; 2) Penerapan Sistem Aplikasi Terampil dan Tangguh BKD yaitu menu pelayanan kepegawaian mandiri bagi ASN Provinsi Kalimantan Tengah secara online dan less paper; 3) Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah (SIMPEGDA); 4) Sistem Informasi Absensi Terpusat;

5) Website Resmi BKD Provinsi Kalimantan Tengah; 6) Pelaksanaan Ujian Dinas berbasis CAT serta dilakukan dilakukan secara daring (online); 7) Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi BKD Provinsi Kalimantan Tengah mendapatkan nilai indeks Reformasi Birokrasi sebesar 32,8 atau 90,36% Kategori "AA"; serta 8) Penghargaan BKN Award yakni penghargaan Special Mention Komitmen Peningkatan Pelayanan Kepegawaian BKN atas pencapaian Verifikasi PDM sebesar 75,34% dan Approval PDM sebesar 94,88%. Penghargaan tersebut diberikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah atas capaian Special Mention Komitmen Pelayanan Kepegawaian.



DAFTAR ISI

PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Cascading Kinerja dan Proses Bisnis Badan Kepegawaian Daerah	1
C. Kelembagaan	3
D. Aspek Strategis Organisasi	10
E. Tindak Lanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi AKIP 2022	13
F. Sistematika Penyajian	15
PERENCANAAN KINERJA	17
A. Rencana Strategis	17
A.1 Pernyataan Visi dan Misi	17
A.2 Tujuan dan Sasaran	18
B. Struktur Program dan Anggaran BKD Tahun 2022	22
C. Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja	23
D. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja	25
D.1 Sistem Pelayanan Kepegawaian Satu Pintu	25
D.2 Sistem Aplikasi Terampil dan Tangguh (SiTAGUH) BKD	26
D.3 Sistem Informasi Absensi Terpusat	27
D.5 Website Resmi BKD Provinsi Kalimantan Tengah	28
D.6 Pelaksanaan seleksi yang berkaitan dengan pemenuhan kompetensi menggunakan <i>Computer Assisted Test</i> (CAT)	29
AKUNTABILITAS KINERJA	31
A. Capaian Kinerja Organisasi Tahun 2022	31
A.1 IKU 1	33
A.2 IKU 2	38
A.3 IKU 3	42
A.4 IKU 4	45
A.5 IKU 5	48
A.6 IKU 6	51
A.7 IKU 7	53
A.8 IKU 8	56
A.9 IKU 9	58
A.10 IKU 10	60
B. Capaian Indikator Kinerja Lainnya Yang Relevan Tahun 2022	63
B.1 Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi	63
B.2 Penghargaan BKN Award 2022	64
C. Realisasi Anggaran Tahun 2022	65
PENUTUP	70
LAMPIRAN	vii

DAFTAR TABEL

TABEL 1 INVENTARISASI ASET BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH	7
TABEL 2 ALOKASI APBD BELANJA LANGSUNG BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH	9
TABEL 3 TINDAK LANJUT ATAS LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP 2022	13
TABEL 4 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKD (2021-2026)	18
TABEL 5 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN JANGKA MENENGAH BKD (2021-2026)	20
TABEL 6 STRUKTUR PROGRAM DAN KEGIATAN YANG TERKAIT LANGSUNG DENGAN PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN	22
TABEL 7 SKALA NILAI PERINGKAT KINERJA	31
TABEL 8 CAPAIAN KINERJA BKD PROVINSI KALIMANTAN TENGAH TAHUN 2022	32
TABEL 9 CAPAIAN IKU 1 : PERSENTASE PEGAWAI PERANGKAT DAERAH DENGAN DATA KEPEGAWAIAN YANG TERINTEGRASI DAN UP TO DATE	36
TABEL 10 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN PADA IKU 1	38
TABEL 11 CAPAIAN IKU 2 : PERSENTASE PEGAWAI SESUAI DENGAN KEBUTUHAN INSTANSI	40
TABEL 12 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN PADA IKU 2	41
TABEL 13 CAPAIAN IKU 3 : PERSENTASE ASN YANG MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN FORMAL	43
TABEL 14 CAPAIAN IKU 4 : JUMLAH JABATAN PIMPINAN TINGGI PADA INSTANSI PEMERINTAH	47
TABEL 15 CAPAIAN IKU 5 : JUMLAH JABATAN ADMINISTRASI PADA INSTANSI PEMERINTAH	49
TABEL 16 CAPAIAN IKU 6 : JUMLAH JABATAN FUNGSIONAL PADA INSTANSI PEMERINTAH	51
TABEL 17 NILAI INDEKS PROFESIONALITAS ASN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH TAHUN 2022	54
TABEL 18 CAPAIAN IKU 7 : INDEKS PROFESIONALITAS ASN	55
TABEL 19 PERBANDINGAN NILAI INDEKS PROFESIONALITAS ASN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH TAHUN 2021-2022	55
TABEL 20 PERSENTASE PENURUNAN TINGKAT PELANGGARAN DISIPLIN ASN PROVINSI KALIMANTAN TENGAH TAHUN 2022	57
TABEL 21 CAPAIAN IKU 8 : PERSENTASE PENURUNAN PELANGGARAN DISIPLIN ASN	57
TABEL 22 CAPAIAN IKU 9 : PERSENTASE USULAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG DITINDAKLANJUTI SECARA TEPAT WAKTU	59
TABEL 23 CAPAIAN IKU 10 : PERSENTASE ASN YANG LULUS DALAM PENGUKURAN KOMPETENSI ASN	60
TABEL 24 PERBANDINGAN PENILAIAN INDEKS REFORMASI BIROKRASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	63
TABEL 25 REALISASI BELANJA LANGSUNG APBD BKD PROVINSI KALIMANTAN TENGAH TAHUN 2022	68

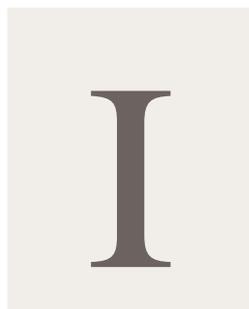
DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 CASCADING KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH TAHUN 2022	2
GAMBAR 2 PROSES BISNIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH TAHUN 2022	3
GAMBAR 3 STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH TAHUN 2022	4
GAMBAR 4 RASIO JUMLAH PEGAWAI BKD PROVINSI KALIMANTAN TENGAH BERDASARKAN	5
GAMBAR 5 JUMLAH PEGAWAI BKD BERDASARKAN USIA	6
GAMBAR 6 JUMLAH PEGAWAI BKD BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN	6
GAMBAR 7 JUMLAH PEGAWAI BKD BERDASARKAN JABATAN	6
GAMBAR 8 JUMLAH PEGAWAI BKD BERDASARKAN PANGKAT/GOLONGAN RUANG	7
GAMBAR 9 ISU-ISU STRATEGIS BKD PROVINSI KALIMANTAN TENGAH 2021-2026	10
GAMBAR 10 PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2022	23
GAMBAR 11 PERJANJIAN KINERJA BKD PROVINSI KALIMANTAN TENGAH 2022	24
GAMBAR 12 RUANGAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU BKD PROVINSI KALIMANTAN TENGAH	25
GAMBAR 13 ALUR PELAYANAN TERPADU SATU PINTU BKD	26
GAMBAR 14 APLIKASI SI TAGUH BKD PROVINSI KALIMANTAN TENGAH	26
GAMBAR 15 APLIKASI SIM ABSENSI TERPUSAT PROVINSI KALIMANTAN TENGAH	27
GAMBAR 16 TAMPILAN WEBSITE BKD PROVINSI KALIMANTAN TENGAH	28
GAMBAR 17 UJIAN DINAS TINGKAT II MENGGUNAKAN CAT TAHUN 2022	29
GAMBAR 18 PROSES BISNIS TERSELENGGARANYA PELAYANAN DATA KEPEGAWAIAN	35
GAMBAR 19 PROSES BISNIS TERBANGUNNYA SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN BERBASIS ONLINE DAN TERINTEGRASI	35
GAMBAR 20 TERSUSUNNYA DATA KEPEGAWAIAN BERBASIS TEKNOLOGI YANG DIPERBAHARUI SECARA BERKALA SERTA TERINTEGRASI DENGAN DATA KEPEGAWAIAN LAINNYA DALAM SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN	35
GAMBAR 21 GRAFIK CAPAIAN PERSENTASE PEGAWAI PERANGKAT DAERAH DENGAN DATA KEPEGAWAIAN YANG TERINTEGRASI DAN UP TO DATE TW I s.d. TW IV 2022	36
GAMBAR 22 RAPAT PENGISIAN MATRIKS ISIAN IMPLEMENTASI SPBE (19/05/2022)	37
GAMBAR 23 PENGUMPULAN DOKUMEN DIGITAL/FILE PNS (17/03/2022)	37
GAMBAR 24 DISEMINASI PPID TERKAIT PENYEDIAAN INFORMASI (01/04/2022)	37
GAMBAR 25 PENYERAHAN SK PNS DAN PENGAMBILAN SUMPAAH JANJI PNS TANGGAL 07 JULI 2022	39
GAMBAR 26 PROSES BISNIS TERSEDIAANYA PERENCANAAN KEBUTUHAN ASN	39
GAMBAR 27 GRAFIK CAPAIAN PERSENTASE PEGAWAI SESUAI DENGAN KEBUTUHAN INSTANSI TW I s.d. TW IV TAHUN 2022	40
GAMBAR 28 PENYERAHAN SK PENGANGKATAN CPNS DAN PPPK JABATAN FUNGSIONAL GURU TAHAP I DAN TAHAP II (25/04/2022)	41
GAMBAR 29 PENJARINGAN CALON PESERTA PROGRAM PENDIDIKAN AFIRMASI SARJANA KEDOKTERAN DAN FARMASI (16/06/2022)	43
GAMBAR 30 PROSES BISNIS TERFASILITASINYA PENDIDIKAN LANJUTAN ASN	43
GAMBAR 31 GRAFIK CAPAIAN PERSENTASE ASN YANG MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN FORMAL TW I s.d. TW IV TAHUN 2022	44
GAMBAR 32 PELANTIKAN DAN SUMPAAH JABATAN SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH (25/04/2022)	45
GAMBAR 33 PROSES BISNIS DITEMPAHKANNYA JPT DAN JA	46
GAMBAR 34 GRAFIK CAPAIAN JUMLAH JABATAN PIMPINAN TINGGI PADA INSTANSI PEMERINTAH TW I s.d. TW IV TAHUN 2022	47
GAMBAR 35 SELEKSI PENULISAN MAKALAH JPT MADYA SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH (03/01/2022)	48
GAMBAR 36 PROSES BISNIS DITEMPAHKANNYA JPT DAN JA	49
GAMBAR 37 GRAFIK CAPAIAN JUMLAH JABATAN ADMINISTRASI PADA INSTANSI PEMERINTAH TW I s.d. TW IV TAHUN 2022	50
GAMBAR 38 PENGAMBILAN SUMPAAH /JANJI DAN PELANTIKAN PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA DAN PEJABAT ADMINISTRATOR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROV. KALTENG (13/04/2022)	50
GAMBAR 39 PROSES BISNIS TERSELENGGARANYA PENGELOLAAN KARIR ASN DALAM JABATAN FUNGSIONAL SESUAI SISTEM MERIT	51

GAMBAR 40 GRAFIK CAPAIAN JUMLAH JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU PADA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2022	TW I s.d. TW IV	52
GAMBAR 41 PELANTIKAN PENYETARAAN JABATAN ADMINISTRASI KE DALAM JAFUNG DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROV. KALTENG (11/02/2022)		52
GAMBAR 42 SOSIALISASI PERATURAN PEMERINTAH (PP) NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PNS DAN PERGUB KALIMANTAN TENGAH NOMOR 11 TAHUN 2022 TENTANG PEDOMAN PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH (08/12/2022)		56
GAMBAR 43 GRAFIK CAPAIAN PERSENTASE USULAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG DITINDAKLANJUTI SECARA TEPAT WAKTU TW I s.d. TW IV TAHUN 2022		59
GAMBAR 44 GRAFIK CAPAIAN PERSENTASE ASN YANG LULUS DALAM PENGUKURAN KOMPETENSI ASN TW I s.d. TW IV TAHUN 2022		61
GAMBAR 45 SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH (12/12/2022)		61
GAMBAR 46 UJIAN KENAIKAN PANGKAT PENYESUAIAN LJAZAH DAN UJIAN DINAS TINGKAT I DAN LL PROVINSI KALIMANTAN TENGAH TAHUN 2022		62
GAMBAR 47 PENYERAHAN BKN AWARD TAHUN 2022 (04/10/2022)		64
GAMBAR 48 KEPALA BKD PROVINSI KALTENG, LISDA ARRIYANA, S.SOS SAAT MENERIMA PENGHARGAAN BKN AWARD 2022		70

LAMPIRAN

- Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026
https://drive.google.com/file/d/1Qb3EahgWmq_Of83n3boUIWFZyX02ivs5/view?usp=share_link
- Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022
https://drive.google.com/file/d/11jStKaoIT1f_ike1zbn00GBKosWffYln/view?usp=share_link
- Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022
https://drive.google.com/file/d/1leHENyY_umiA_dk-zQxS8rc7ppEfMZwZ/view?usp=share_link
- Laporan Pengendalian Pelaksanaan Rencana Pembangunan APBD BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022
https://drive.google.com/file/d/1SyL-X38w679gatgGwcFPEpUUngwocx2f/view?usp=share_link
- Laporan Triwulan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022
https://drive.google.com/drive/folders/1rw20h2OBmnrEr8QdqIM0dXWTklaUVeh3?usp=share_link



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 30 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Laporan Kinerja merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah Pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022 diharapkan dapat :

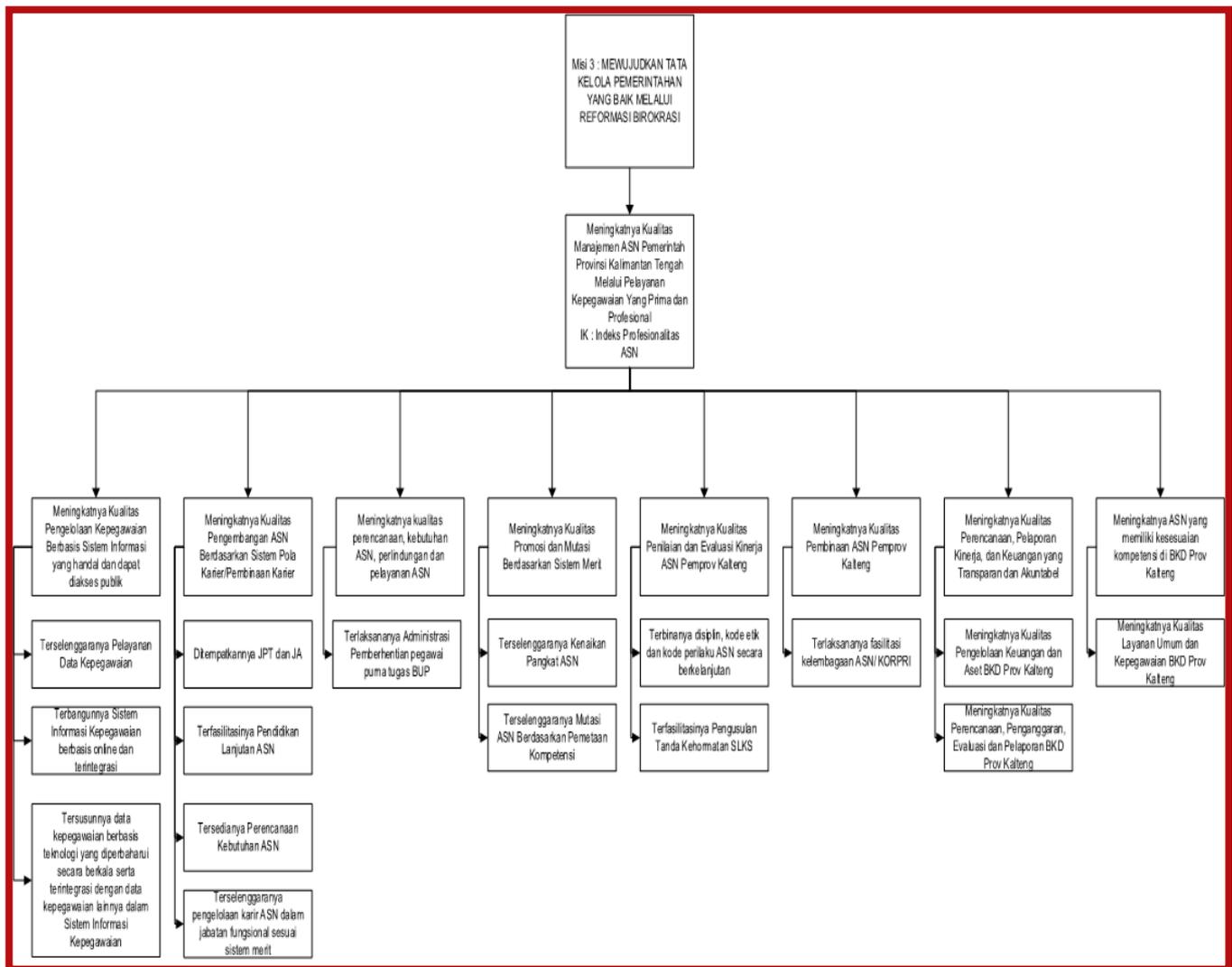
1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.
2. Mendorong Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar sesuai peraturan perundangan, kebijakan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Menjadi upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah untuk meningkatkan kinerjanya.

B. *Cascading* Kinerja dan Proses Bisnis Badan Kepegawaian Daerah

Selaras dengan paradigma *Performance Based Organization* (organisasi berbasis kinerja), maka setiap perangkat daerah dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, tujuan dan sasaran pembangunan. *Cascading* Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

Kalimantan Tengah merupakan bentuk keseriusan dalam upaya peningkatan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada tahun 2022. Sehingga kedepannya dalam melaksanakan program dan kegiatan harus berdasarkan kinerja yang berorientasi kepada hasil yang dapat dipertanggungjawabkan bagi kesejahteraan sumber daya aparatur.

Gambar 1 Cascading Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2022

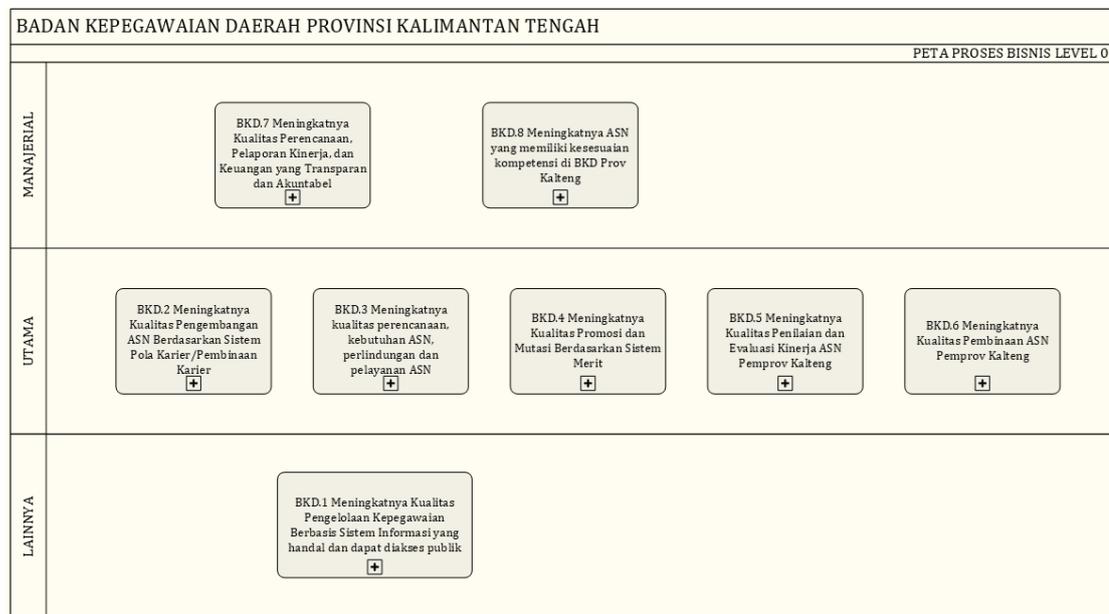


Sumber : Dokumen Proses Bisnis, BKD Prov Kalteng 2022

Suatu proses bisnis yang baik harus mempunyai tujuan mengefektifkan, mengefisienkan dan meningkatkan produktifitas dari suatu organisasi. Suatu organisasi secara umum tentu saja mempunyai tujuan agar dapat bertahan hidup selama mungkin dan selalu meningkat kinerja serta produktifitasnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka suatu organisasi membutuhkan suatu proses bisnis yang baik untuk mendukung berjalannya organisasi tersebut.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah sebagai suatu organisasi publik membutuhkan suatu proses bisnis yang baik agar dapat mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Adapun proses bisnis pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah meliputi 3 bagian antara lain sebagai berikut :

Gambar 2 Proses Bisnis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2022



Sumber : Dokumen Proses Bisnis, BKD Prov Kalteng 2022

C. Kelembagaan

Kelembagaan menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. Kelembagaan itu sendiri menyangkut beberapa aspek, antara lain : **aspek organisasi, sumber daya manusia, serta pendanaan.**



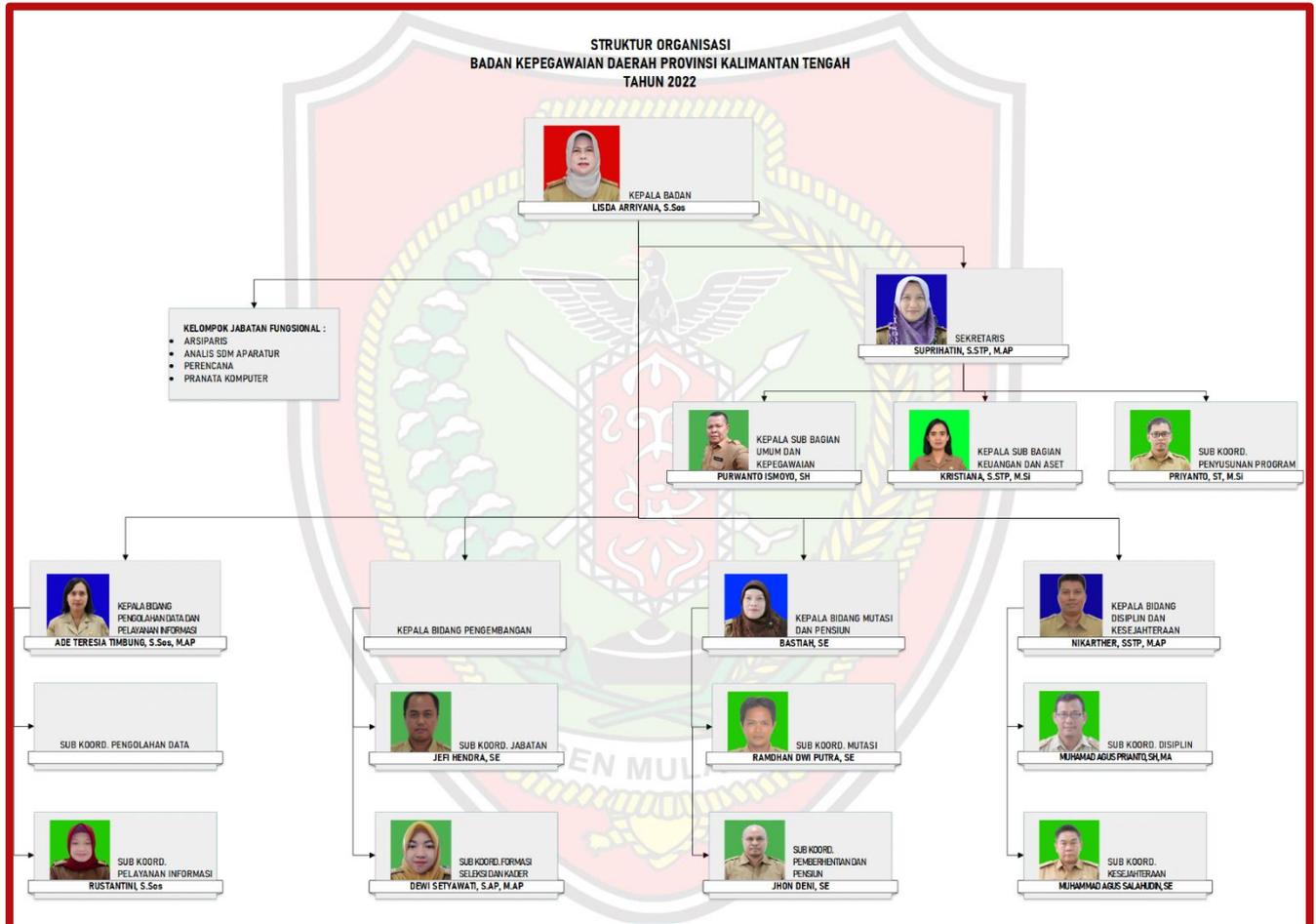
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pengelola kepegawaian daerah dalam sistem pemerintahan di Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang manajemen ASN daerah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan bahan pembinaan dan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
2. penyiapan bahan pembinaan kepegawaian dan menghimpun peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
3. penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan Daerah di bidang kepegawaian, sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
4. penyiapan bahan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai;
5. penyiapan bahan dan pelaksanaan pembinaan disiplin, peningkatan kesejahteraan dan bantuan sosial serta kewirausahaan bagi ASN;
6. penyiapan bahan dan pelaksanaan pembinaan kebugaran jasmani dan pembinaan mental kerohanian serta seni budaya bagi ASN;
7. pelaksanaan koordinasi dan bimbingan kelompok jabatan fungsional;
8. pembinaan, pelayanan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kepegawaian daerah; dan
9. penyelenggaraan urusan kesekretariatan Badan.

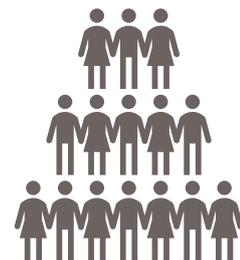
BKD Provinsi Kalimantan Tengah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Administrasi Pemerintahan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan tugas yang diemban, Kepala BKD Provinsi Kalimantan Tengah didukung oleh unsur-unsur organisasi yang terdapat dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah :

Gambar 3 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022



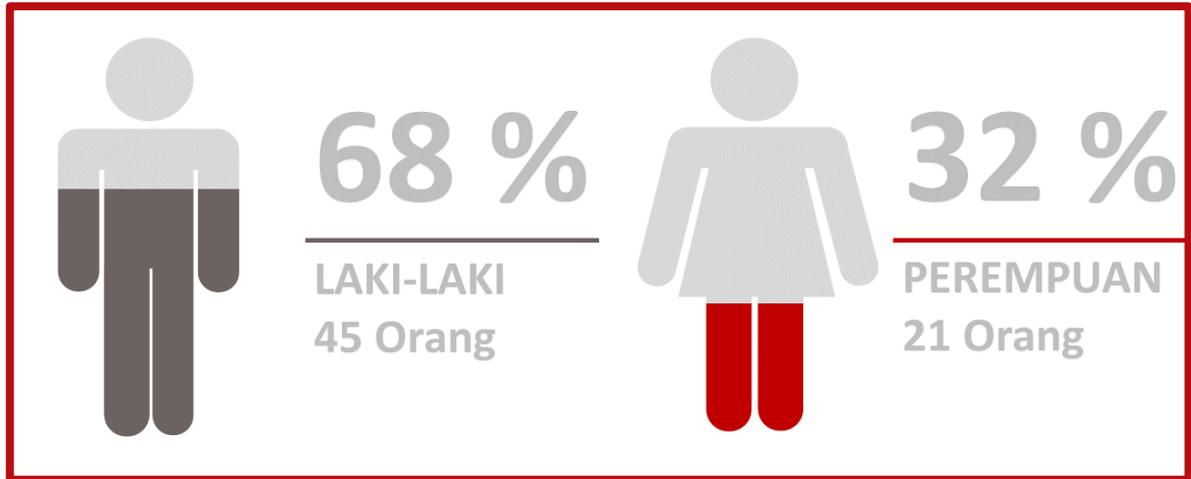
Sumber : Sub Bagian Penyusunan Program Berdasarkan DUK SOPD BKD, BKD Prov. Kalteng 2022

Aspek Sumber Daya Perangkat Daerah



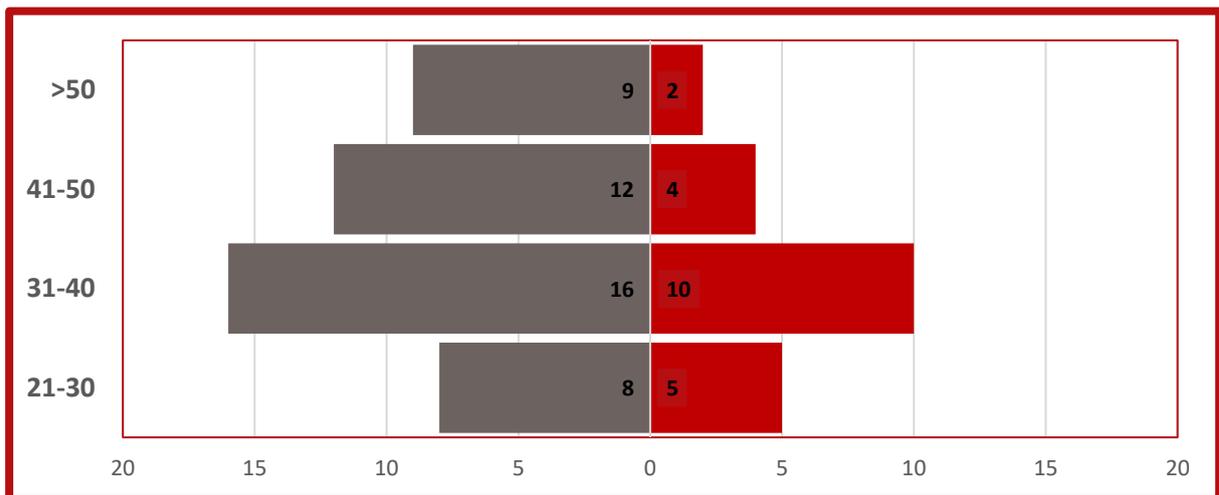
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah didukung sumber daya baik berupa sumber daya manusia/aparatur dan sarana prasarana yang memadai. Dukungan sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan keadaan per 31 Desember 2022 sebanyak 66 orang (sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKD Prov Kalteng, 2022) dengan klasifikasi berdasarkan golongan, tingkat pendidikan, jabatan dan jenis kelamin sebagaimana berikut :

Gambar 4 Rasio Jumlah Pegawai BKD Provinsi Kalimantan Tengah Berdasarkan Jenis Kelamin



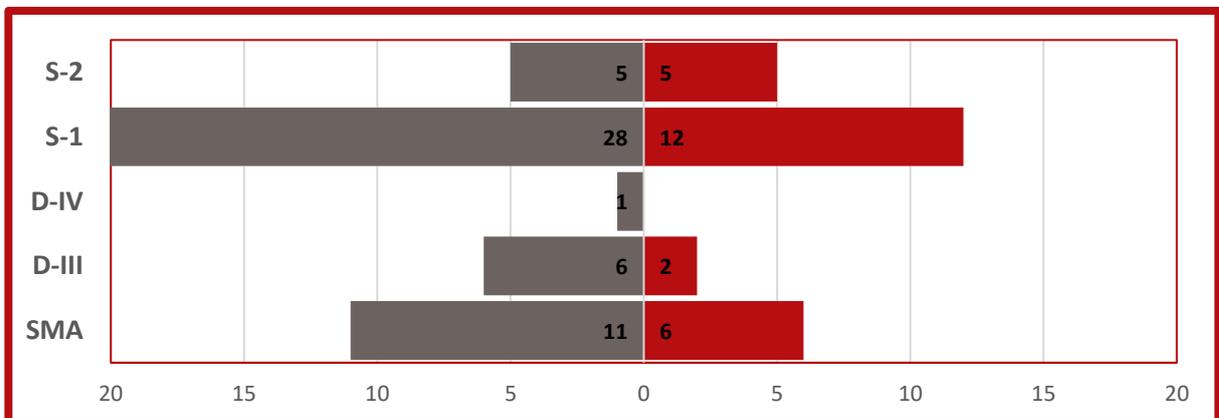
Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, BKD Prov Kalteng 2022

Gambar 5 Jumlah Pegawai BKD Berdasarkan Usia



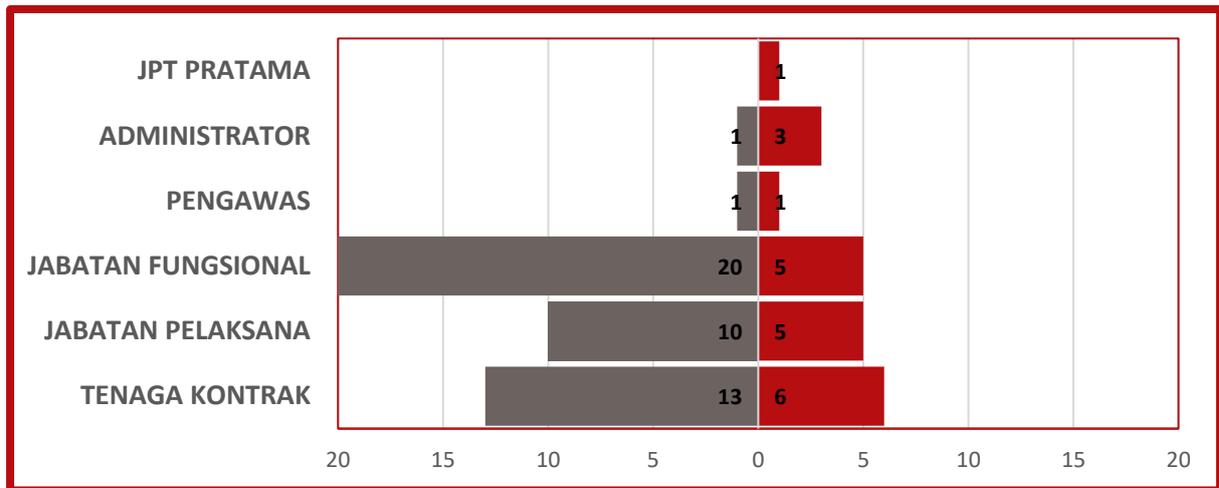
Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, BKD Prov Kalteng 2022

Gambar 6 Jumlah Pegawai BKD Berdasarkan Tingkat Pendidikan



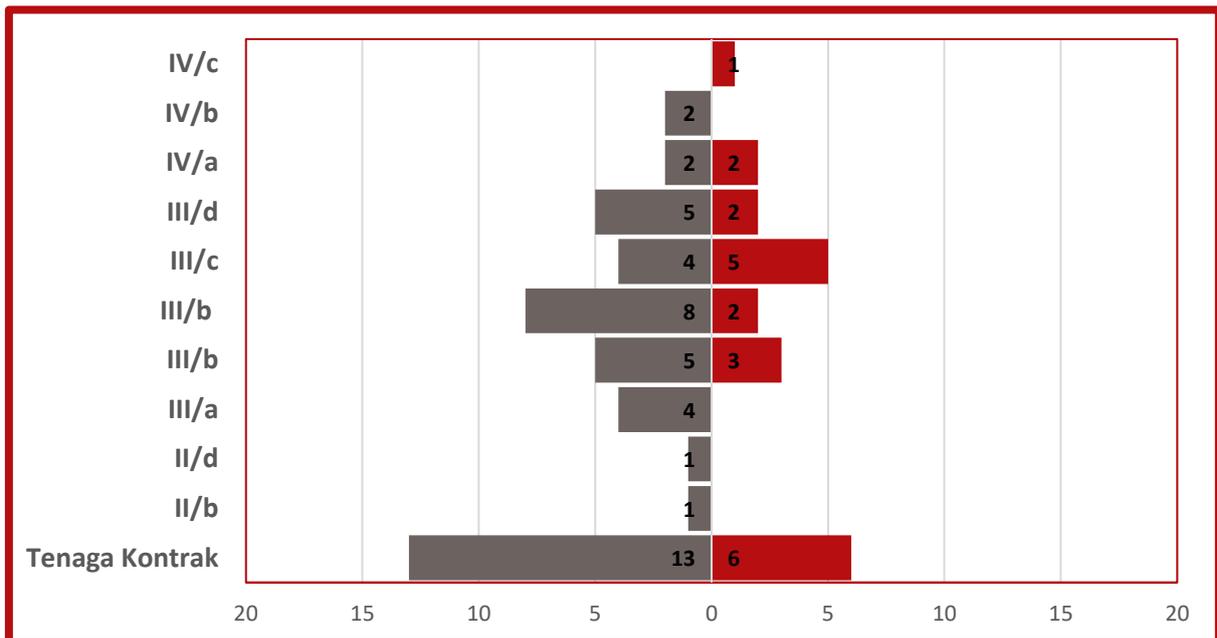
Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, BKD Prov Kalteng 2022

Gambar 7 Jumlah Pegawai BKD Berdasarkan Jabatan



Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, BKD Prov Kalteng 2022

Gambar 8 Jumlah Pegawai BKD Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang



Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, BKD Prov Kalteng 2022

Aset yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Inventarisasi Aset Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah

No. Urut	Kode	Nama Barang	Jumlah Barang	Nilai (Rp)	Keterangan
1	3	4	5	6	7
	1.3	ASET TETAP	1.404	16.493.592.645,76	
1	1	TANAH	-	0	
	1.01	TANAH	-	0	
2	2	PERALATAN DAN MESIN	1.384	6.968.223.983,76	
	2.01	ALAT BESAR	-	0	
	2.02	ALAT ANGKUTAN	34	2.235.905.011,00	
	2.03	ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	-	-	
	2.04	ALAT PERTANIAN	4	10.060.244,00	
	2.05	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	925	2.032.479.257,76	
	2.06	ALAT STUDIO, KOMUNIKASI DAN PEMANCAR	32	240.106.709,00	
	2.07	ALAT KEDOKTERAN DAN KESEHATAN	-	-	
	2.08	ALAT LABORATORIUM	-	-	
	2.09	ALAT PERSENJATAAN	6	11.360.244,00	
	2.10	KOMPUTER	382	2.436.562.518,00	
	2.11	ALAT EKSPLORASI	-	0	
	2.12	ALAT PENGEBORAN	-	0	
	2.13	ALAT PRODUKSI, PENGOLAHAN DAN PEMURNIAN	-	0	
	2.14	ALAT BANTU EKSPLORASI	-	0	
	2.15	ALAT KESELAMATAN KERJA	-	0	
	2.16	ALAT PERAGA	-	0	
	2.17	PERALATAN PROSES/PRODUKSI	-	0	
	2.18	RAMBU-RAMBU	-	0	
	2.19	PERALATAN OLAH RAGA	1	1.750.000,00	
3	3	GEDUNG DAN BANGUNAN	10	8,049,941,002.00	
	3.01	BANGUNAN GEDUNG	9	8,001,112,202.00	
	3.02	MONUMEN	1	48,828,800.00	
	3.03	BANGUNAN MENARA	-	0	
	3.04	TUGU TITIK KONTROL/PASTI	-	0	
4	4	JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN	9	1,182,421,660.00	
	4.01	JALAN DAN JEMBATAN	2	817,461,950.00	
	4.02	BANGUNAN AIR	-	0	
	4.03	INSTALASI	5	253,830,010.00	
	4.04	JARINGAN	2	111,129,700.00	
5	5	ASET TETAP LAINNYA	1	293,006,000.00	
	5.01	BUKU PERPUSTAKAAN	-	-	
	5.02	BARANG BERCORAK KESENIAN/KEBUDAYAAN/OLAHRAGA	-	0	
	5.03	HEWAN	-	0	
	5.04	BIOTA PERAIRAN	-	0	
	5.05	TANAMAN	1	293,006,000.00	

No. Urut	Kode	NamaBarang	Jumlah Barang	Nilai (Rp)	Keterangan
	5.06	BARANG KOLEKSI NON BUDAYA	-	0	
	5.07	ASET TETAP DALAM RENOVASI	-	0	
6	6	KOSTRUKSI DALAM Pengerjaan	-	0	
	6.01	KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan	-	0	
	1.5	ASET LAINNYA	277	1.860.192.053,92	
1	2	KEMITRAAN DENGAN PIHAK KETIGA	-	0	
	2.01	KEMITRAAN DENGAN PIHAK KETIGA	-	0	
2	3	ASET TIDAK BERWUJUD	12	956.654.000,00	
	3.01	ASET TIDAK BERWUJUD	12	956.654.000,00	
3	4	ASET LAIN-LAIN	265	903.538.053,92	
	4.01	ASET LAIN LAIN	265	903.538.053,92	
TOTAL				18.353.784.699,68	

Sumber : Lampiran Neraca Aset, BKD Prov Kalteng 2022

Kendaraan dinas terdiri dari 7 (tujuh) unit kendaraan dinas jabatan, 1 (satu) unit kendaraan dinas operasional (pick up), 1 (satu) unit kendaraan roda tiga (angkutan barang), dan 22 (dua puluh dua) unit kendaraan roda dua. Kebutuhan ruangan kantor umum relatif sudah tersedia meliputi ruang rapat, ruang arsip, pos jaga keamanan, ruang CAT, aula, ruang tunggu pelayanan terpadu satu pintu, ruang laktasi, mushola, gudang, dan toilet. Adapun perlengkapan kantor berupa meja, kursi, lemari, filling cabinet, pendingin ruangan, dan lain-lain sudah tersedia dalam kondisi baik.

Aspek Pendanaan



Dalam rangka mendukung tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah didukung oleh anggaran belanja langsung yang bersumber dari APBD Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Adapun alokasi anggaran masing-masing unit kerja BKD dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Alokasi APBD Belanja Langsung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah
TA 2017 - 2022

BIDANG	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Sekretariat	3.180.423.465	3.757.687.841	4.643.672.100	2.770.298.549	9.386.040.034	10.685.319.129
Pengolahan Data Dan Pelayanan Informasi	627.426.500	1.178.985.150	798.530.900	310.414.050	159.591.750	327.482.000
Pengembangan	3.963.507.250	2.538.732.972	1.682.171.458	640.748.200	439.307.800	2.086.722.500
Mutasi	466.980.000	600.950.000	566.290.000	116.721.050	1.524.544.000	111.260.000
Disiplin Dan Kesejahteraan	1.841.598.285	3.701.948.243	1.829.129.000	311.581.500	897.233.500	1.662.870.500
TOTAL PAGU	10.079.935.500	11.778.304.206	9.519.793.458	4.149.763.349	12.406.717.084	14.873.654.129

Sumber : Data diolah dari laporan keuangan, BKD Prov Kalteng 2017-2022

D. Aspek Strategis Organisasi

Penerapan Sistem Merit yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu kebijakan pemerintah pusat dalam pemberdayaan sumber daya aparatur pemerintahan. Semakin mantapnya kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang memberi arahan pentingnya penggunaan pendekatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur guna meningkatkan kapasitas SDM aparatur sebagai proses integral yang tidak terpisahkan dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah.

Isu-isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah yang menjadi perhatian bagi peningkatan kualitas manajemen ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dijabarkan sebagai berikut :

Gambar 9 Isu-Isu Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026



Sumber : Dokumen Rencana Strategis, BKD Prov Kalteng 2021-2026

1. Grand Design Manajemen ASN

Penyusunan *grand design* manajemen ASN dibuat untuk kurun waktu 5 tahunan yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi Gubernur Kalimantan Tengah. *Grand design* ini akan berisi *roadmap* dari setiap batasan waktu yang ditentukan sehingga dapat menjadi acuan program dan kegiatan bagi BKD Provinsi Kalimantan Tengah yang selaras antar unit kerja. *Grand design* manajemen ASN akan diklasifikasikan dalam 6 (enam) dimensi sesuai dengan fokus reformasi birokrasi manajemen ASN, sebagai berikut :

- a. Dimensi perencanaan SDM Aparatur (*Human Capital Planning*) yang mencakup penyusunan formasi kebutuhan jabatan setiap unit kerja di lingkungan Provinsi Kalimantan Tengah sesuai dengan evaluasi jabatan dan beban kerja yang ditentukan.
- b. Dimensi rekrutmen dan seleksi yang mencakup pembaharuan pola rekrutmen dan seleksi sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan menggunakan *multiple assessment* selain CAT, juga penilaian kualitatif melalui teknik-teknik psikotes, wawancara mendalam untuk menilai karakter dan kesesuaian budaya organisasi dan *focus group discussion* (FGD) yang dilakukan pelamar, sehingga didapatkan gambaran karakter, kompetensi serta ketrampilan yang unggul.

- c. Dimensi pengembangan kompetensi (Human Capital Development) yang mencakup sistem pelatihan dan pengembangan; kebijakan umum dalam menyusun sistem pengembangan kompetensi ASN dalam rangka memenuhi kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah
- d. Dimensi Penilaian Kinerja dan Penghargaan melalui asesmen kepegawaian yang terstruktur, sistem manajemen berbasis kinerja serta penyusunan kebijakan terkait penghargaan bagi PNS berprestasi sebagai *leverage factors* yang mendukung kinerja dan motivasi kerja ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.
- e. Dimensi promosi, rotasi dan karir yang mencakup :
 - Pemetaan kompetensi individu dan redistribusi PNS sehingga tercipta prinsip “*right men on the right place*”
 - Sistem manajemen talenta, diperlukan untuk memperoleh kader-kader terbaik ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah untuk menjadi pimpinan di masa yang akan datang.
 - Sistem pola karir, perlunya menyusun jalur karir baik untuk jabatan struktural maupun jabatan fungsional sehingga terpelihara motivasi kerja yang tinggi.
 - Penerapan sistem merit, sesuai dengan amanat UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang UU ASN, penerapan sistem merit menjadi hal yang krusial untuk dilakukan melalui berbagai program seperti seleksi terbuka JPT serta Seleksi CPNS dan PPPK.
- f. Dimensi purnabakti yang mencakup pengembangan sistem pensiun yang mampu memberikan pelayanan bagi ASN yang sudah mencapai batas usia pensiun (BUP), terutama terkait ketepatan waktu penerbitan SK pensiun dan pemberian hak-hak pensiun serta perbekalan setelah mencapai batas usia pensiun (BUP).

2. Penerapan Manajemen Berbasis Kinerja

Penerapan manajemen berbasis kinerja diawali dengan penyusunan indikator-indikator aktivitas kerja yang terukur pada setiap posisi/jabatan di lingkungan Provinsi Kalimantan Tengah. Indikator-indikator ini dapat diklasifikasikan menjadi indikator kinerja Kepala SKPD, indikator kinerja Kepala Bagian/Bidang/UPT dan indikator kinerja individu jabatan pelaksana yang diturunkan (*cascading*) dari visi, misi dan sasaran kinerja Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Tengah periode 2021-2024. Dalam pelaksanaannya, diperlukan sistem informasi manajemen berbasis

kinerja yang terintegrasi dengan system *reward and punishment* yang jelas, sehingga akan terbentuk mekanisme kerja yang terukur dan sesuai dengan kontrak kinerja yang menjadi target pencapaian masing-masing SKPD.

3. Internalisasi Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi faktor pengungkit dalam menciptakan ASN Provinsi Kalimantan Tengah yang profesional, berintegritas, melayani, dan bebas korupsi. Proses internalisasi budaya organisasi memerlukan komitmen pimpinan yang kuat, serta agen perubahan (*agent of change*) di setiap SKPD. Selain itu, kontinuitas program internalisasi budaya organisasi menjadi kunci utama keberhasilan program sehingga dukungan anggaran dan waktu yang panjang menjadi faktor yang krusial.

4. Pengembangan Kapasitas ASN BKD Provinsi Kalimantan Tengah

Untuk meningkatkan kapasitas ASN BKD Provinsi Kalimantan Tengah akan dilakukan berbagai kegiatan seperti kaji banding pada Kementerian/Lembaga yang telah memiliki *role model* unggul di bidang pengelolaan kepegawaian, *coaching and counseling* yang dilakukan atasan kepada bawahannya melalui mekanisme manajemen berbasis pengetahuan (*knowledge management*) serta keikutsertaan dalam program diklat yang berbasis sertifikasi.

E. Tindak Lanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi AKIP 2022

Berdasarkan Laporan Evaluasi (LHE) atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021, Nomor : 700/107/LHE/2022/INSP, Tanggal : 26 April 2022, Untuk meningkatkan nilai kinerja Tahun 2022, maka BKD Provinsi Kalimantan Tengah berupaya untuk menindaklanjuti rekomendasi dari Inspektorat yaitu sebagai berikut :

Tabel 3 Tindak Lanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi AKIP 2022

NO	REKOMENDASI	URAIAN	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG
1	PERENCANAAN KINERJA			
a	Perencanaan Strategis			
1)	Kualitas Renstra	Renstra direvisi sesuai hasil reviu (jika telah direviu)	Renstra BKD telah direvisi berdasarkan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026	Renstra BKD 2021-2026 https://drive.google.com/file/d/184wRcDPvNfQ3ABD_YAWNCZ4Uvzkqg/view?usp=sharing
2)	Implementasi Renstra	Melakukan reviu secara berkala terhadap Renstra agar menghasilkan kondisi yang lebih baik dan relevan dengan kondisi saat ini	masih belum dilakukan reviu Renstra, informasi dari Inspektorat Prov Kalteng selaku APIP bahwa pelaksanaan reviu Renstra dilakukan di tahun ke 3 periode RPJMD/Tahun 2023	
b	Perencanaan Kinerja Tahunan			
1)	Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan	Rencana Kinerja Tahunan untuk tahun berikutnya agar dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	RKT Tahun 2023 telah menjadi acuan dalam penyusunan anggaran	input rincian KUA PPAS pada SIPD, Renja 2023, Dokumen RKT, KAK Bidang https://drive.google.com/drive/folders/1vtd4s-f0vfgVvGGAYe4bDEFhqlwCb1?usp=sharing
II	PENGUKURAN KINERJA			
a	Kualitas Pengukuran	Pengumpulan Kinerja sebaiknya menggunakan IT	e kinerja Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah telah dalam proses pembangunan aplikasi di tahun 2022 untuk dipergunakan pada tahun 2023, sehingga pengumpulan kinerja masih dilakukan dengan manual dan import data dari aplikasi Si TAGUH BKD	
b	Implementasi Pengukuran			
1)		Menerapkan pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) yang didasari dengan evaluasi pengukuran kinerja eselon III dan IV	Belum ada aturan yang ditetapkan terkait dengan pemberian reward dan punishment di lingkungan BKD Provinsi Kalimantan Tengah	
2)		Menerapkan reviu dokumen IKU secara berkala, sehingga dapat mengakomodir Indikator Kinerja Pemerintah yang telah ditetapkan dalam RPJMD	masih belum dilakukan reviu dokumen IKU, karena masih dalam periode tahun ke-1 RENSTRA, akan tetapi IKU BKD telah diperbaharui agar dapat mengakomodir Indikator Kinerja Pemerintah yang ditetapkan dalam RPJMD	dokumen IKU 2022, berita acara fasilitasi penetapan dok IKU BKD 2022 https://drive.google.com/drive/folders/1W407mwhpDV_DyQIDjg07a51P0AVCY?usp=sharing

NO	REKOMENDASI	URAIAN	TINDAK LANJUT	BUKTI DUKUNG	
III	PELAPORAN KINERJA	(tidak ada rekomendasi)			
IV	EVALUASI INTERNAL	Hasil evaluasi kinerja dan rencana aksi sebaiknya didokumentasikan sehingga terlihat hasil progres per triwulan/semester dan rekomendasi tentang langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi hambatan yang ada	evaluasi kinerja dan rencana aksi telah dilaksanakan per triwulan	laporan kinerja TW I, II, dan III	https://drive.google.com/drive/folders/1e7ze1slUGeFZ10THD-ACV3Gp8Uhw?usp=sharing
V	PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI	Membuat upaya untuk meningkatkan capaian kinerja dari tahun sebelumnya	mengidentifikasi dan menyusun suatu risiko lalu melakukan penilaian terhadap risiko tersebut (kategori tinggi/sedang) agar selanjutnya dapat ditentukan langkah dan antisipasi terhadap risiko yang ada sehingga meminimalisir kendala dalam upaya untuk meningkatkan pencapaian kinerja pada BKD.	Dokumen Risk Register BKD Tahun 2022	https://drive.google.com/file/d/1S8eJ_LpG9e4fmbhvjnhT-S7-mOKpp-9/view?usp=share_link

F. Sistematika Penyajian

Laporan Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah merupakan suatu media yang mengkomunikasikan pencapaian target kinerja organisasi di tahun 2022. Pencapaian target kinerja organisasi pada periode tersebut diukur melalui perbandingan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi dalam satu tahun. Melalui analisis capaian target kinerja, BKD Provinsi Kalimantan Tengah akan mampu untuk mengidentifikasi celah kinerja (*performance gap*) yang dapat disempurnakan di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian di atas, sistematika penyajian LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2022 dijabarkan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Menjelaskan secara ringkas profil BKD Provinsi Kalimantan Tengah serta menjabarkan maksud, tujuan penyusunan dan penyampaian LKIP tahun 2022.

Bab II : Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Mengikhtisarkan beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah dan Rencana Kinerja tahun 2022.

Bab III : Akuntabilitas Kinerja

Menguraikan analisis capaian kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah, baik capaian kegiatan maupun sasaran strategis tahun 2022 termasuk akuntabilitas keuangan.

Bab IV : Penutup

Menjelaskan kesimpulan menyeluruh serta uraian rekomendasi yang diperlukan bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

II

PERENCANAAN KINERJA

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*) yang ada. Analisa terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah. Selanjutnya, Renstra beserta rencana dan capaian target kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah diuraikan lebih lanjut dalam bab ini.

A. Rencana Strategis



A.1 Pernyataan Visi dan Misi

Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2021-2026 di buat dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026. Adapun Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi Kalimantan Tengah periode 2021-2024 adalah sebagai berikut :



VISI
Kalimantan Tengah Makin
**BERKAH : Bermartabat,
Elok, Religius, Kuat,
Amanah, dan Harmonis**



H. SUGIANTO SABRAN
Gubernur Kalimantan Tengah



H. EDY PRATOWO
Wakil Gubernur Kalimantan Tengah

MISI

- Mempercepat Pembangunan Ekonomi yang Produktif, Kreatif, dan Berwawasan Lingkungan
- Memperkuat Ketahanan Daerah dalam Mengantisipasi Perubahan Global
- Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik melalui Reformasi Birokrasi
- Mempercepat Pembangunan Sumber Daya Manusia yang Cerdas, Sehat, dan Berdaya Saing
- Meneguhkan Kalteng yang Beriman, Berbudaya dan Berkesetaraan Gender

Dalam rangka mendukung upaya pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dituntut untuk ikut berpartisipasi dalam pencapaian **Misi Ketiga** yaitu **Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik melalui Reformasi Birokrasi**. Dalam lingkup bidang kepegawaian, misi ini mengisyaratkan perlunya BKD selaku unsur penunjang urusan pemerintahan pada pelayanan kepegawaian untuk melakukan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN.

A.2 Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Perumusan Tujuan Strategis berdasarkan visi dan misi. Rumusan tujuan tersebut diuraikan sebagai berikut:



Terwujudnya Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah yang Kompeten, Kompetitif, dan Profesional

Sasaran strategis merupakan penjabaran lebih lanjut dari tujuan, yang dirumuskan secara spesifik dan terukur untuk dapat dicapai dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Sasaran strategis merupakan ukuran pencapaian dari tujuan. Sasaran perwakilan merupakan bagian integral dari proses perencanaan strategis dan ditetapkan untuk dapat menjamin suksesnya pelaksanaan pembangunan jangka menengah yang bersifat menyeluruh, serta untuk memudahkan pengendalian dan pemantauan kinerja organisasi. Adapun isi sasaran strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah sebagai berikut :

Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah melalui Pelayanan Kepegawaian yang Prima dan Profesional

Tabel 4 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD (2021-2026)

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun ke-				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah yang Kompeten, Kompetitif, dan Profesional	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah melalui Pelayanan Kepegawaian yang Prima dan Profesional	Persentase Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	83,00%	85,00%	88,00%	90,00%	95,00%
			Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date	85,00%	90,00%	95,00%	100,00%	100,00%
			Persentase Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Instansi	70,00%	75,00%	80,00%	85,00%	90,00%
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	65,00%	70,00%	75,00%	80,00%	85,00%
			Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	54	54	54	54	54
			Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	1006	1010	1013	1015	1017
			Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	6000	6200	6400	6600	6800

			Indeks Profesionalitas ASN pada Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	75,50	76,00	77,70	78,00	78,50
			Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
			Persentase Usulan Pelayanan Kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu	80,00%	85,00%	85,00%	90,00%	95,00%
			Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN	70,00%	72,00%	72,00%	75,00%	75,00%

Sumber : Dokumen Rencana Strategis BKD Prov. Kalteng 2021-2026

Berikut ini merupakan tabel keselarasan antara visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026 :

Tabel 5 Strategi dan Arah Kebijakan Jangka Menengah BKD (2021-2026)

Visi : Kalimantan Tengah Makin BERKAH : Bermartabat, Elok, Religius, Kuat, Amanah, dan Harmonis					
Misi 3 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi					
Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Strategi	Arah Kebijakan	
Terwujudnya Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah yang Kompeten, Kompetitif, dan Profesional	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah melalui Pelayanan Kepegawaian yang Prima dan Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Penyusunan Grand Design Manajemen ASN	Penyusunan Formasi sesuai kebutuhan jabatan setiap unit sesuai dengan analisis beban kerja	
		Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Pelaksanaan rekrutmen, seleksi terbuka jabatan, mutasi dan rotasi SDM sesuai kompetensi	Penetaan kompetensi individu dan redistribusi PNS sehingga tercipta prinsip <i>right men on the right place</i>	
		Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah		Penerapan Sistem Merit	
		Persentase Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Instansi		Penerapan Manajemen Talenta	
		Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN	Mengembangkan sistem manajemen kinerja ASN	Melakukan internalisasi budaya organisasi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	Pembaharuan pola rekrutmen dan seleksi sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan menggunakan <i>assesment</i>
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal			Penetapan indikator aktivitas kerja terukur sesuai dengan level jabatan (<i>cascading kinerja</i>)
		Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah			Sistem reward dan punishment yang terintegrasi melalui e-kinerja
		Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN			Melakukan pembinaan profesi melalui jiwa korps dan kode etik PNS secara berkelanjutan
					Penetapan Agen Perubahan
					Penandatanganan Pakta Integritas

Visi : Kalimantan Tengah Makin BERKAH : Bermartabat, Elok, Religius, Kuat, Amanah, dan Harmonis				
Misi 3 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi				
Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Strategi	Arah Kebijakan
		Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date	Integrasi Sistem Informasi Kepegawaian	Sinkronisasi data SIMPEG dengan data dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) BKN
		Persentase Usulan Pelayanan Kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu	Penerapan sistem pelayanan Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi	Monitoring dan evaluasi terkait Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Kepegawaian
			Pengembangan Kapasitas ASN BKD Provinsi Kalimantan Tengah	Keikutsertaan ASN BKD dalam program diklat pengelolaan kepegawaian yang berbasis sertifikat

Sumber : Dokumen Rencana Strategis BKD Prov. Kalteng 2021-2026

B. Struktur Program dan Anggaran BKD Tahun 2022

Struktur program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan tercapainya sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022 maupun program dan kegiatan pendukung dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel 6 Struktur Program dan Kegiatan yang terkait langsung dengan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Tahun 2022

SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	PAGU
Persentase Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah melalui Pelayanan Kepegawaian yang Prima dan Profesional	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Mutasi dan Promosi ASN	1.863.840.000
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	2.074.549.000
		Pengembangan Kompetensi ASN	48.119.500
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	150.340.500
JUMLAH			4.136.849.000

Sumber : DPPA APBD BKD Prov. Kalteng 2022

C. Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja

Indikator Kinerja Utama merupakan suatu tolak ukur yang digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. Berdasarkan dokumen penetapan Indikator Kinerja Utama BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022, terdapat 10 (sepuluh) IKU dengan rincian sebagai berikut :

Gambar 10 Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Cara Perhitungan	Sumber Data
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah Melalui Pelayanan Kepegawaian yang Prima dan Profesional	<p>Presentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang sudah terintegrasi dan up to date</p> $\frac{\text{Jumlah Pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian yang sudah terintegrasi dan up to date}}{\text{Jumlah pegawai perangkat daerah secara keseluruhan}} \times 100\%$ <p>Presentase Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Instansi</p> $\frac{\text{Jumlah formasi jabatan yang sudah terisi}}{\text{Jumlah Kebutuhan Pegawai}} \times 100\%$ <p>Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan Tugas Belajar dan Izn Pelatihan formal</p> $\frac{\text{Jumlah ASN yang melanjutkan Pendidikan Tugas Belajar dan Izn Belajar}}{\text{Jumlah kebutuhan Tugas Belajar dan Izn Belajar Instansi}} \times 100\%$ <p>Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintahan</p> $\frac{\text{Jumlah Jabatan Tinggi yang terisi pada Instansi Pemprov Kalteng}}{\text{Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintahan}} \times 100\%$	<p>SIMPEG Kalteng</p> <p>Dokumen Bezzetling Formasi Instansi Pemprov Kalteng, Dokumen Laporan Kegiatan Seleksi CPNS, Dokumen Anjab ABK Pemprov Kalteng</p> <p>Dokumen Laporan Monitoring dan Evaluasi Tugas Belajar dan Izn Belajar, Dokumen Rencana Kebutuhan Tugas Belajar dan Izn Belajar</p> <p>SIMPEG Kalteng</p> <p>SIMPEG Kalteng</p>	
2				
3				
	Jumlah Penuguh jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintahan	Jumlah ASN yang telah diangkat dengan Jabatan Fungsional Tertentu pada Instansi Pemprov Kalteng	SIMPEG Kalteng	
	Indeks Profesionalitas ASN	Skor yang didapatkan berdasarkan pada peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	SAPK BKN	
	Presentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	$\frac{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin pada tahun (n-1)}}{\text{Jumlah Seluruh Pegawai pada tahun (n-1)}} \times 100\%$ <p>Dikurangi</p> $\frac{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin pada tahun (n)}}{\text{Jumlah Seluruh Pegawai pada tahun (n)}} \times 100\%$	Dokumen Laporan Tindak Lanjut Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN	
	Presentase Usulan Pelayanan Kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu	<p>Usulan Layanan Kepegawaian diolah melalui : Tugas Belajar, Jabatan Fungsional, Kenaikan Pangkat, Mutas, Penerimaan Kerja, Cuti, SNP, Cuti 6, Perbaikan/kegiatan Disiplin dan Pensiun (Layanan Kepegawaian dalam aplikasi TAGUH BKD)</p> <p>Jumlah Usulan layanan kepegawaian yang ditindak lanjuti</p> $\frac{\text{Jumlah Usulan layanan kepegawaian yang ditindak lanjuti}}{\text{Jumlah Usulan layanan kepegawaian}} \times 100\%$	Aplikasi SI TAGUH BKD	
4				
		Jumlah semua usulan layanan kepegawaian yang masuk ke BKD dalam satu tahun		
	Presentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN	<p>Pengukuran Kompetensi ASN diolah melalui Ujian Dinas Kenaikan Pangkat, Ujian Peningkatan Jabat, Asesmen Mutasi, serta Seleksi Terbuka JPT dan Job Fit</p> $\frac{\text{Jumlah ASN yang lulus}}{\text{Jumlah peserta keseluruhan}} \times 100\%$	Dokumen Laporan Kegiatan Pelaksanaan Ujian Kenaikan Pangkat, Ujian Penyesuaian Jabat, Asesmen Mutasi, serta Seleksi Terbuka JPT dan Job Fit	

Sumber : Dokumen Perjanjian Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah, 2022

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022 dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 11 Perjanjian Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2022

**PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**
Jalan Willem A.S. Nomor 11 Palangka Raya 73111
Telepon/ Faksimile (0536) 3235428 email: bkd@kalteng.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **LISDA ARRIYANA, S.Sos**
Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **H. SUGIANTO SABRAN**
Jabatan : **GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Palangkaraya, 14 Januari 2022

Pihak Kedua,
GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH,

Pihak Pertama,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH,

Telah ditandatangani secara elektronik oleh:



H. SUGIANTO SABRAN

Telah ditandatangani secara elektronik oleh:



LISDA ARRIYANA, S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 196809011989112005


 Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik dari Badan Sertifikasi Elektronik (BSE), Badan Eselon dan Sandi Negara

**PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**
Jalan Willem A.S. Nomor 11 Palangka Raya 73111
Telepon/ Faksimile (0536) 3235428 email: bkd@kalteng.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah melalui Pelayanan Kepegawaian yang Prima dan Profesional	Presentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date	Persentase	85,00%
		Presentase Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Instansi	Persentase	70,00%
		Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	Persentase	65,00%
		Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintahan	Orang	54
		Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintahan	Orang	1006
		Jumlah Pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintahan	Orang	6000
		Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	75,50
		Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase	0,10%
		Persentase Usulan Pelayanan Kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu	Persentase	80,00%
		Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN	Persentase	70,00%

2

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Rp. 10.231.073.000,00

2. Program Kepegawaian Daerah Rp. 2.078.720.000,00

Palangka Raya, 14 Januari 2022

Pihak Kedua,
GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH

Pihak Pertama,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

Telah ditandatangani secara elektronik oleh:



H. SUGIANTO SABRAN

Telah ditandatangani secara elektronik oleh:



LISDA ARRIYANA, S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 196809011989112005


 Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik dari Badan Sertifikasi Elektronik (BSE), Badan Eselon dan Sandi Negara

Sumber : Dokumen Perjanjian Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah, 2022

D. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah memiliki beberapa sistem informasi yang membantu mewujudkan pelayanan prima dan layanan kepegawaian yang transparan bagi ASN di lingkungan Provinsi Kalimantan Tengah. Instrumen pendukung capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

D.1 Sistem Pelayanan Kepegawaian Satu Pintu

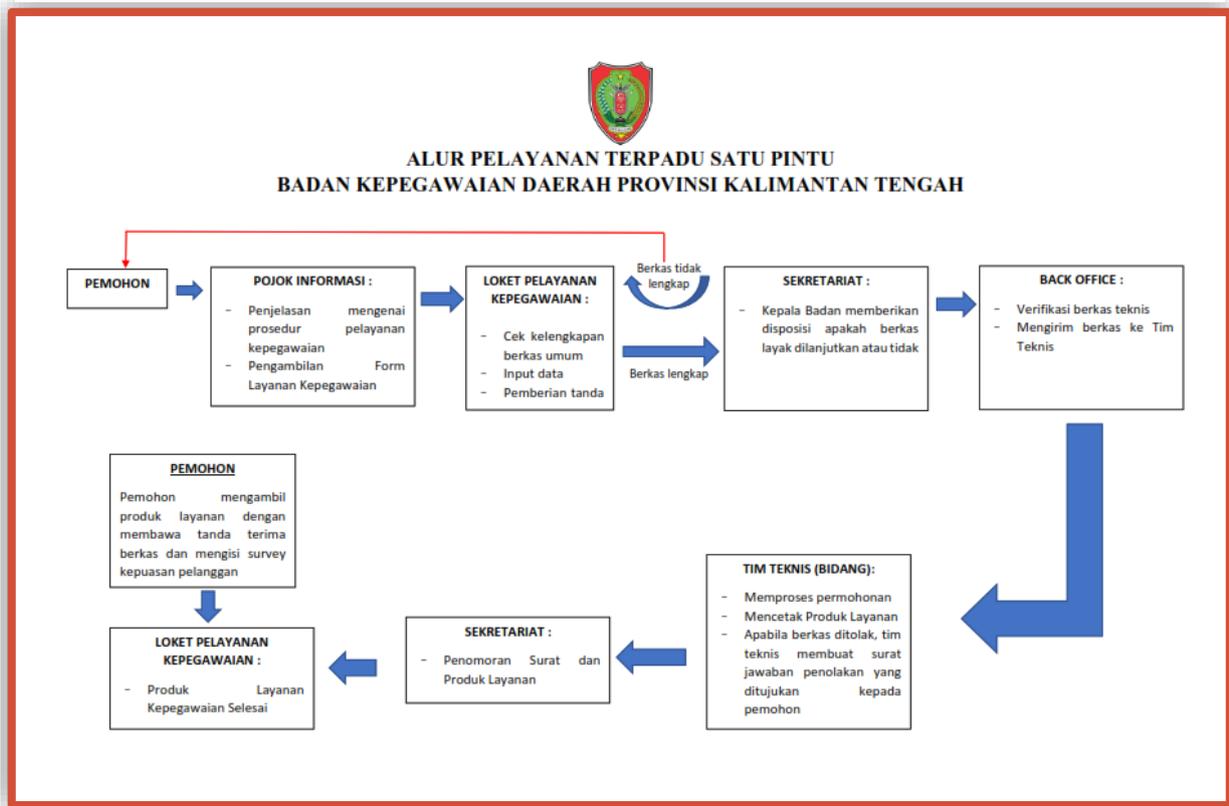
Dalam rangka mewujudkan amanat UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Layanan Publik. Selama ini, pelayanan administrasi kepegawaian yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dirasa masih belum optimal karena sebelumnya untuk pelayanan konsultasi maupun pelayanan proses administrasi kepegawaian, dilakukan di ruang kerja masing-masing bidang. Sebagai bentuk inovasi maka disiapkan ruang pelayanan administrasi kepegawaian satu pintu yang disiapkan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), serta dilengkapi dengan ruang tunggu dan ruang konseling. SOP pelayanan tersebut memiliki standar yang jelas, dari persyaratan, waktu serta tidak dipungut biaya.

Gambar 12 Ruangan Pelayanan Terpadu Satu Pintu BKD Provinsi Kalimantan Tengah



Sumber : Dokumentasi PPID, BKD 2021

Gambar 13 Alur Pelayanan Terpadu Satu Pintu BKD

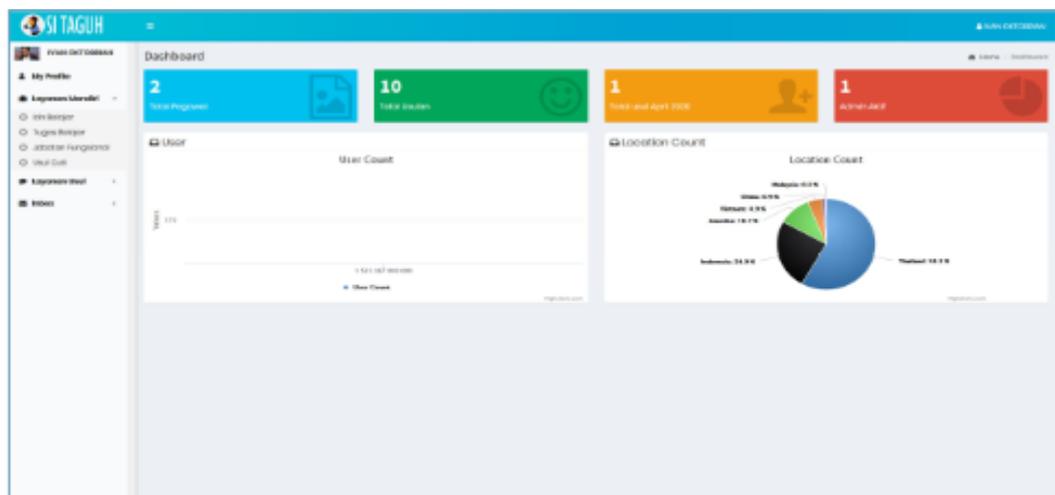


Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, BKD 2021

D.2 Sistem Aplikasi Terampil dan Tangguh (SiTAGUH) BKD

Sistem Aplikasi Terampil dan Tangguh (SiTAGUH) merupakan Aplikasi Layanan Kepegawaian yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. Aplikasi ini mencakup semua Pelayanan yang dilayani oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah itu sendiri. Gambaran Aplikasinya dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 14 Aplikasi Si TAGUH BKD Provinsi Kalimantan Tengah



Sumber : Sub Bidang Pengolahan Data, BKD 2022

Dalam aplikasi Si TAGUH terdapat layanan sebagai berikut :

- a. Menu Layanan Mandiri meliputi
 - i. Sub menu Izin Belajar
 - ii. Sub menu Tugas Belajar
 - iii. Sub menu Jabatan Fungsional
- b. Menu Layanan Usul
 - i. Sub Menu UKP
 - ii. Sub Menu Mutasi PNS
 - iii. Sub Menu Cantum Gelar
 - iv. Sub Menu Karis/Karsu
 - v. Sub Menu Perbaikan Data
 - vi. Sub Menu Usulan Cuti
 - vii. Sub Menu Usul Pensiun

D.3 Sistem Informasi Absensi Terpusat

Sistem Informasi Absensi Terpusat merupakan Absensi Online yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah untuk memajemen data absensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

Gambar 15 Aplikasi SIM Absensi Terpusat Provinsi Kalimantan Tengah

The screenshot displays a web-based application interface for an attendance system. At the top, there is a header with the title "LAPORAN HUKUM HUKUM KEPEGAWAIAN" and a subtitle "Laporan Absensi Pegawai". Below the header, there is a table with columns for "NO", "NOMOR", "NAMA", "JABATAN", and "ABSENSI". The "ABSENSI" column contains a grid of colored cells representing the attendance status for each day of the month. The colors used are green (indicating present), yellow (indicating absent), and red (indicating a holiday or other special status). The table lists 11 employees with their respective IDs, names, and positions.

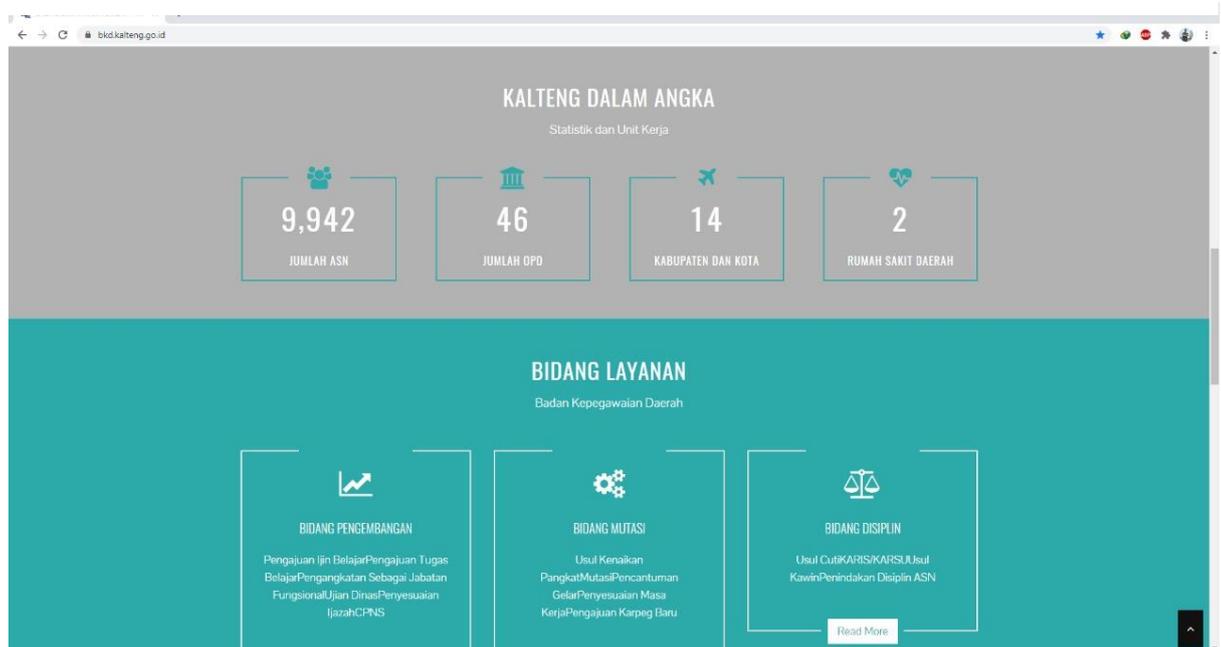
Sumber : Sub Bidang Pengolahan Data, BKD 2022

Aplikasi absensi online tersebut menjadi salah satu tolok ukur dalam mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* yang telah diatur berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 1 Tahun 2015 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Dengan demikian, seluruh SOPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah secara berkesinambungan melakukan koordinasi pengendalian administrasi dan teknis sistem daftar hadir elektronik (finger print) dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dan untuk pemotongan tunjangan kinerja melakukan koordinasi dengan Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.

D.5 Website Resmi BKD Provinsi Kalimantan Tengah

Aplikasi website yang beralamat di bkd.kalteng.go.id yang menampilkan informasi terkait dengan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah baik itu dari bidang kepegawaian maupun informasi-informasi yang mendukung ketercapaian sasaran strategis.

Gambar 16 Tampilan Website BKD Provinsi Kalimantan Tengah



Sumber : Sub Bidang Pengolahan Data, BKD 2022

D.6 Pelaksanaan seleksi yang berkaitan dengan pemenuhan kompetensi menggunakan **Computer Assisted Test (CAT)**

Computer Assisted Test didefinisikan sebagai suatu metode ujian dengan menggunakan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian. Protipe sistem CAT mempunyai karakteristik sebagai berikut: (1) Aplikasi menggunakan *platform windows* atau *open source* yang berbasis *website*; (2) Adanya narasi yang berisi petunjuk yang disajikan pada layar monitor komputer; (3) Aplikasi disertai video gerakan mouse untuk memudahkan pengguna dalam mengoperasikannya, dan (4) Dilengkapi tutorial dan teks yang berisi petunjuk pada layar monitor komputer agar semua peserta tes mudah dalam mengoperasikannya. Publikasi hasil tes dengan metode CAT meliputi publikasi hasil secara langsung bersamaan dengan waktu pelaksanaan tes (*realtime*) melalui layar monitor yang disediakan di ruang monitoring dan ruang tunggu peserta. Selanjutnya publikasi hasil yang diterima oleh peserta pada layar monitor masing-masing komputer peserta. Selain itu, publikasi hasil tes juga dilakukan melalui papan pengumuman yang disediakan oleh panitia penyelenggara.

Gambar 17 Ujian Dinas Tingkat II menggunakan CAT Tahun 2022



Sumber : Dokumentasi PPID, BKD 2022

Ada beberapa kegiatan pelaksanaan uji kompetensi yang diselenggarakan BKD Provinsi Kalimantan Tengah dengan menggunakan sistem CAT yaitu : Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Asesmen Job Fit, Ujian Dinas Kenaikan Pangkat Tingkat I dan II, Seleksi CPNS, serta Asesmen Mutasi bagi ASN yang mengusulkan untuk beralih status kepegawaiannya menjadi ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Selain untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan, hal ini bertujuan untuk memberikan pendekatan penilaian terhadap ASN sesuai dengan pemetaan kelembagaan yang diharapkan oleh pemangku kebijakan dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta menjamin ketersediaan ASN yang professional dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara terencana dan terukur.

III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi Tahun 2022

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah telah melaksanakan pengukuran kinerja atas kinerja yang diperjanjikan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dengan Gubernur Kalimantan Tengah tahun 2022. Pengukuran mengacu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah dengan skala nilai peringkat kinerja sebagaimana tabel berikut :

Tabel 7 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kategori Capaian	Kode
1	$91 \leq 100$	Sangat Tinggi	Hijau Tua
2	$76 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4	$51 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

Sumber : Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Sehubungan dengan ditetapkannya RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026 serta ditetapkannya kebijakan nasional PP Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen PNS, serta Penyederhanaan Birokrasi yang diatur dalam Permenpan RB Nomor 25 Tahun 2021, maka BKD Provinsi Kalimantan Tengah melakukan penyesuaian Indikator Kinerja Utama pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dituangkan ke dalam Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026. Perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Provinsi Kalimantan Tengah bertujuan untuk lebih menyelaraskan isu-isu strategis terkait Manajemen ASN pada Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah agar tetap memiliki IKU yang valid dan dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja, pengendalian, pemantauan dan evaluasi Program Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.

Adapun capaian kinerja IKU BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Capaian Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Target Awal RPJMD	Target 2022	Capaian 2022	% Capaian 2022	Kriteria / kode	Target Akhir RPJMD
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah melalui Pelayanan Kepegawaian yang Prima dan Profesional	Persentase Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	Persentase	83%	83%	90%	116,86%	Sangat Tinggi	95%
		Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date	Persentase	85%	85%	87%	102,35%	Sangat Tinggi	100%
		Persentase Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Instansi	Persentase	70%	70%	61%	86,53%	Tinggi	90%
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Persentase	65%	65%	67%	103,08%	Sangat Tinggi	85%
		Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Orang	54	54	41	75,93%	Tinggi	54
		Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Orang	1006	1006	1010	100,40%	Sangat Tinggi	1017
		Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Orang	6000	6000	5995	99,92%	Sangat Tinggi	6800
		Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	75,50	75,50	71,86	95,17%	Sangat Tinggi	78,50
		Persentase penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase	0,10%	0,10%	0,07%	70,00%	Sedang	0,10%

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Target Awal RPJMD	Target 2022	Capaian 2022	% Capaian 2022	Kriteria / kode	Target Akhir RPJMD
		Persentase usulan pelayanan kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu	Persentase	80%	80%	83%	104,04%	Sangat Tinggi	95%
		Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN	Persentase	70%	70%	93%	132,57%	Sangat Tinggi	75%

Sumber : Data diolah dari Laporan Triwulan BKD Provinsi Kalimantan Tengah, 2022

Berdasarkan data di atas, persentase capaian sasaran strategis BKD Tahun 2022 sebesar **108,43%** dengan kategori **Sangat Tinggi**. Kemudian jika dibandingkan dengan target akhir RPJMD mulai terpenuhi sebesar 94,7%

Adapun uraian capaian kinerja masing-masing sasaran strategis perangkat daerah BKD Provinsi Kalimantan Tengah beserta indikator kinerja adalah sebagai berikut :

A.1 IKU 1

“Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date”

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dengan tugas pokok dan fungsinya membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam pengelolaan ASN dan selaku instansi Pembina ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah memiliki peran strategis dalam mewujudkan manajemen kepegawaian daerah yang handal, untuk menciptakan aparatur yang bermoral, professional, netral, berwawasan global, menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.



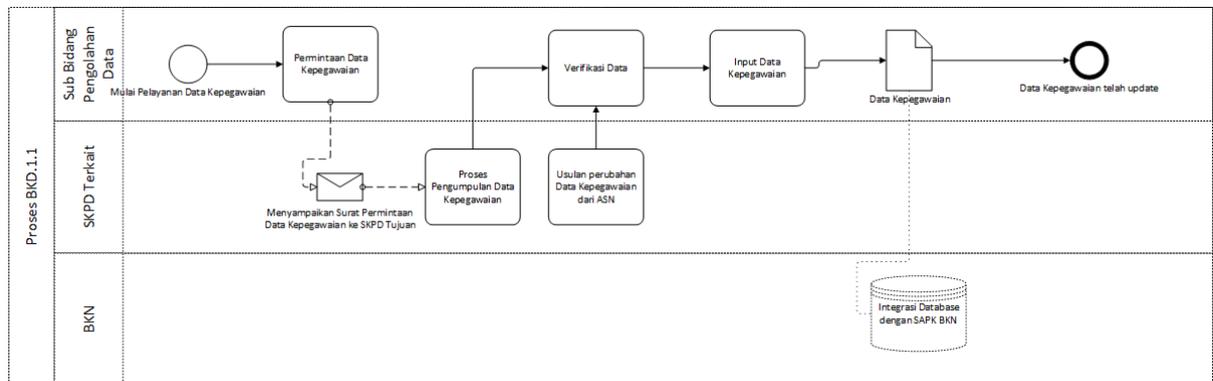
Sejak tahun 2018, BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah berhasil mengembangkan aplikasi SIM Absensi Terpusat, SIMPEG Daerah Provinsi Kalimantan Tengah, dan layanan kepegawaian lainnya. Sampai dengan akhir tahun 2023 akan dikembangkan layanan e kinerja untuk membantu akselerasi setiap layanan kepegawaian sehingga dapat memberikan kemudahan bagi setiap ASN Provinsi Kalimantan Tengah.

Di sisi lain, hampir seluruh kelembagaan pemerintah Indonesia telah memiliki SIM pengelola data kepegawaian, demikian pula halnya dengan pemerintah daerah. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) dikembangkan sesuai dengan keadaan dan kebutuhan masing-masing daerah. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel sesuai Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan target satu data Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019, maka Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menggarap Sistem Informasi ASN (SI-ASN) terintegrasi. Untuk langkah awal pengintegrasian SI-ASN dilakukan melalui sinkronisasi SIMPEG yang dikelola BKD Provinsi Kalimantan Tengah dengan SAPK yang dikelola oleh BKN.

Untuk menjembatani keberagaman dalam hal pengelolaan data SIMPEG dan sinkronisasi data kepegawaian ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah, maka perlu untuk dilakukan update data ASN secara berkala. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi sehingga dapat mengoptimalkan pengoperasian dan integrasi layanan kepegawaian Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dalam rangka mendukung pengelolaan data kepegawaian yang akurat dan *up to date*. Kemudian sehubungan dengan hal tersebut, diharapkan BKD Provinsi Kalimantan Tengah mampu menyajikan informasi data kepegawaian, sehingga dapat diperoleh gambaran/keadaan umum kepegawaian khususnya ASN di Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

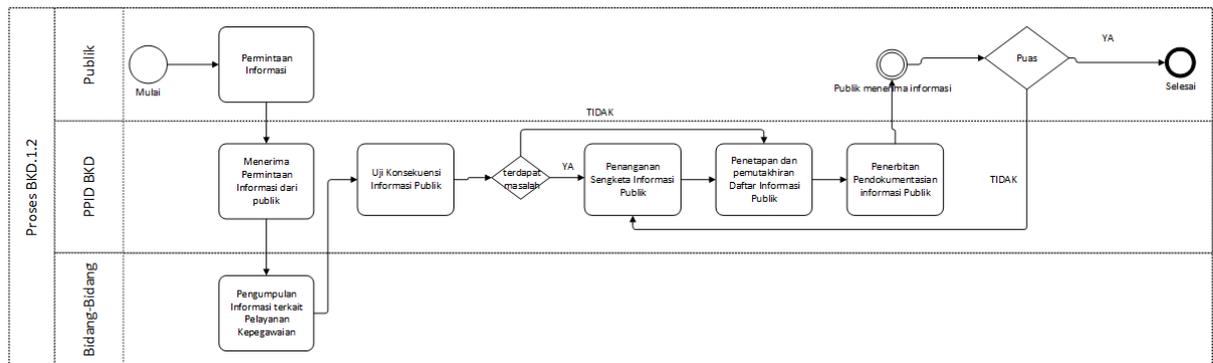
Berikut di bawah ini merupakan proses bisnis dari IKU Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date.

Gambar 18 Proses Bisnis Terselenggaranya Pelayanan Data Kepegawaian



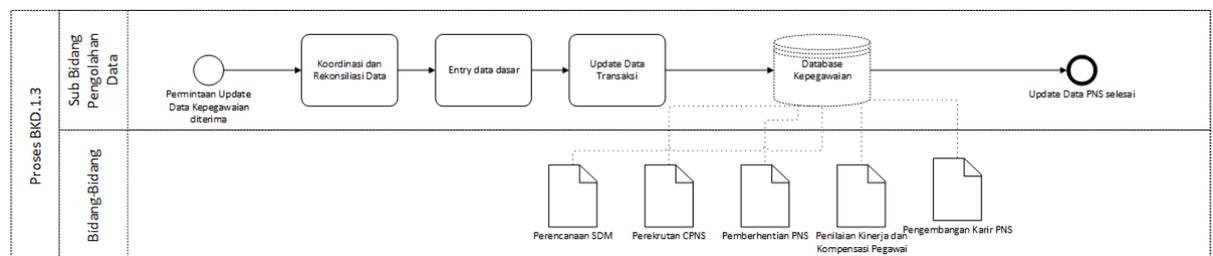
Sumber : Proses Bisnis BKD Prov Kalteng, 2022

Gambar 19 Proses Bisnis Terbangunnya Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Online dan Terintegrasi



Sumber : Proses Bisnis BKD Prov Kalteng, 2022

Gambar 20 Tersusunnya Data Kepegawaian Berbasis Teknologi yang Diperbaharui Secara Berkala serta Terintegrasi dengan Data Kepegawaian lainnya dalam Sistem Informasi Kepegawaian



Sumber : Proses Bisnis BKD Prov Kalteng, 2022

Indikator Kinerja Utama : **Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date** diukur dengan perbandingan jumlah PNS Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dengan jumlah data PNS Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah yang diupdate secara berkala setiap triwulan. Sumber data diolah dari hasil evaluasi atas indikator yang kinerja terdiri dari tabel berikut :

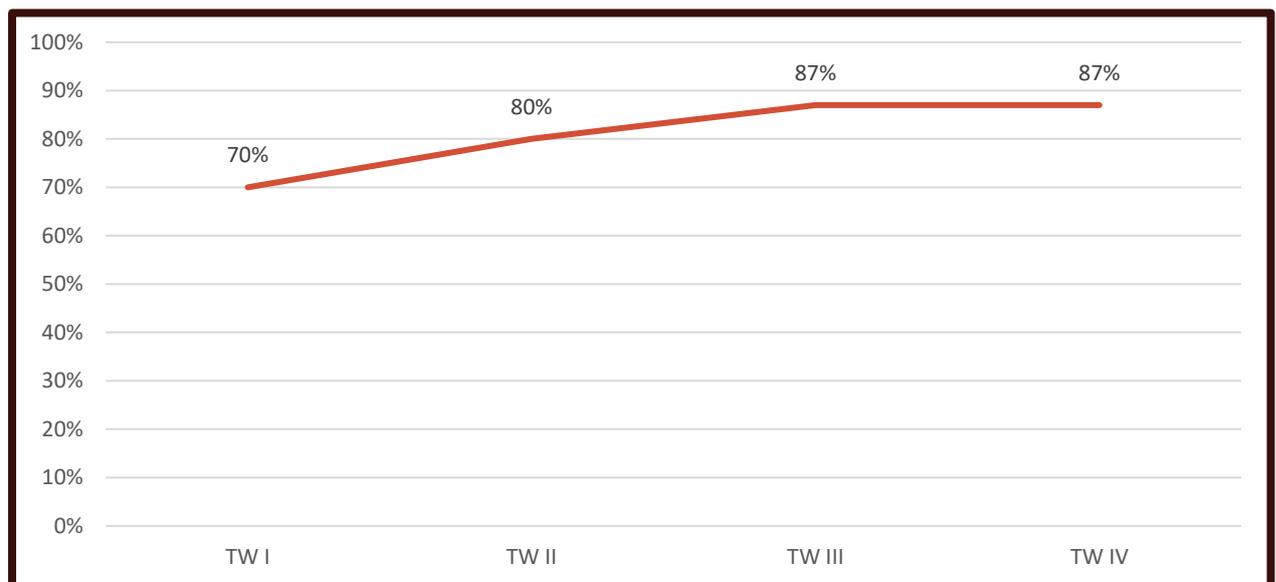
Tabel 9 Capaian IKU 1 : Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022 (%)
I	Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date	Persentase	85%	87%	102,35% Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Untuk tahun 2022, rata-rata capaian sasaran strategis “Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date” adalah sebesar 102.35 dengan kategori Sangat Tinggi. Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja. Adapun realisasi capaian IKU 1 per triwulan dapat digambarkan pada grafik berikut :

Gambar 21 Grafik Capaian Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date TW I s.d. TW IV 2022



Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Dari hasil perbandingan tersebut terlihat bahwa seiring dengan penambahan jumlah target sesuai dengan yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah serta mengacu pada RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah, kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah mengalami kenaikan.

Adapun lingkup kegiatan sebagai sarana pendukung pencapaian IKU 1 dilaksanakan dalam bentuk :

1. Pengelolaan Data Kepegawaian, yang meliputi :
 - a. Pemutakhiran data ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah
 - b. Rekonsiliasi data ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah
 - c. Pengembangan SIMPEGDA Kalimantan Tengah
2. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, yang meliputi :
 - a. PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi)
 - b. Layanan Pengaduan
 - c. Layanan Informasi Kepegawaian melalui media sosial

Gambar 22 Rapat Pengisian Matriks Isian Implementasi SPBE
(19/05/2022)



Gambar 23 Pengumpulan Dokumen Digital/File PNS
(17/03/2022)



Gambar 24 Diseminasi PPID terkait Penyediaan Informasi
(01/04/2022)



Sumber : PPID BKD Prov Kalteng, 2022

Dari sisi pencapaian kinerja tidak mengalami kendala yang cukup berarti. Namun terdapat permasalahan yang telah dilaporkan secara berkala serta solusi pemecahan masalah oleh bidang teknis dirangkum pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10 Identifikasi Permasalahan pada IKU 1

NO	URUSAN	PERMASALAHAN/ KENDALA	SOLUSI
1.	PERBAIKAN DATA	Kurangnya kesadaran dalam melengkapi berkas kelengkapan data kepegawaian	Dibangun Sistem Aplikasi SIMPEG yang didalamnya terdapat sub aplikasi Tata Naskah Pegawai yang bertujuan untuk pengelolaan dokumen kepegawaian. Sehingga kekurangan data bisa diambil dari aplikasi tersebut.
2.	PENGUMPULAN DAN PENGELOLAAN DATA	Kurangnya kesadaran dalam mengumpulkan data kepegawaian	Dibangun Sistem Aplikasi SIMPEG yang sudah terintegrasi dengan database SAPK sehingga kesalahan human eror pada database dapat di minimalisir, dan dilakukan perbandingan antara database SIMPEG-SAPK dengan database SI ASN dan juga dengan data real yang sesuai dengan kondisi Perangkat Daerah saat ini.
		Penanganan peremajaan data atau perubahan data kepegawaian pada SAPK yang dilakukan Badan Kepegawaian Negara memerlukan waktu yang lama	Mengadakan rekonsiliasi data kepegawaian secara berkala
		Masih terdapat perbedaan data antara database Badan Kepegawaian Daerah dengan Badan Kepegawaian Negara	Mengadakan rekonsiliasi data kepegawaian secara berkala

Sumber : Laporan Kinerja Triwulan BKD 2022

A.2 IKU 2

“Persentase Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Instansi”

Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur merupakan elemen terpenting bagi instansi pemerintah yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi pemerintah. Mengingat begitu pentingnya SDM Aparatur, maka manajemen SDM diperlukan untuk mengelolanya secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan organisasi pada masa sekarang maupun yang akan datang dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu pula dalam Reformasi Birokrasi aspek SDM Aparatur menjadi aspek penting, sehingga perlu dilakukan penataan secara sistematis.

Gambar 25 Penyerahan SK PNS dan Pengambilan Sumpah Janji PNS Tanggal 07 Juli 2022

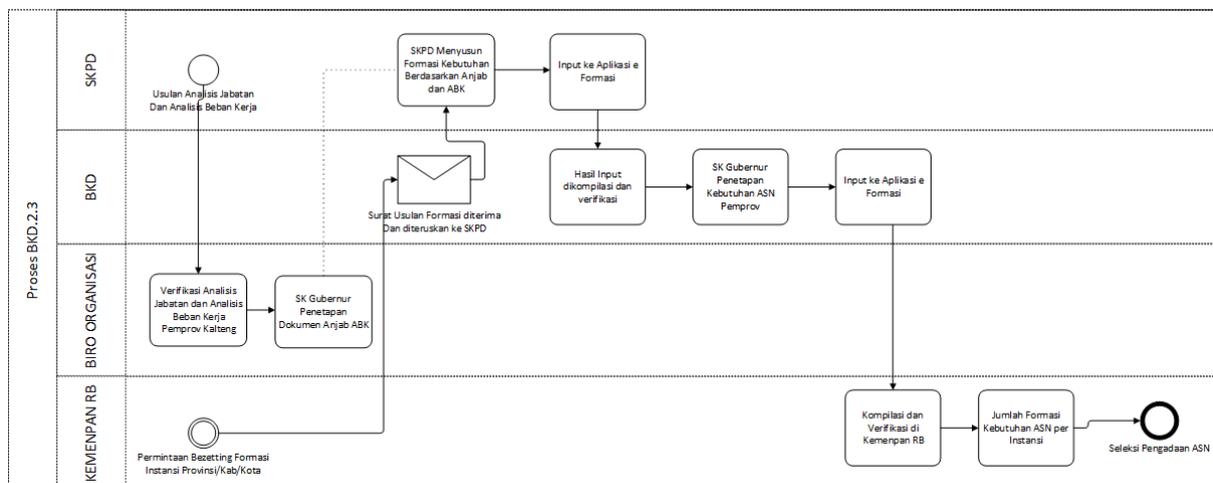


Sumber : PPID BKD Prov Kalteng, 2022

Salah satu program reformasi birokrasi nasional adalah penataan jumlah, distribusi, dan kualitas Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka perencanaan kepegawaian lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dan mewujudkan jumlah dan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan kebutuhan organisasi perangkat daerah serta untuk menjamin distribusi Pegawai Negeri Sipil yang proporsional maka diperlukan analisis kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah setiap tahun wajib melaksanakan proses penyusunan Analisis Kebutuhan Pegawai, dengan memperhitungkan kebutuhan dan jumlah PNS yang pensiun di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Untuk melakukan penghitungan kebutuhan pegawai dilakukan dengan cara menganalisis persediaan pegawai dan menghitung kebutuhan pegawai. Berikut di bawah ini merupakan proses bisnis dari IKU **Persentase Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Instansi**.

Gambar 26 Proses Bisnis Tersedianya Perencanaan Kebutuhan ASN



Sumber : Proses Bisnis BKD Prov Kalteng, 2022

Indikator Kinerja Utama : **Persentase Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Instansi** diukur dengan perbandingan jumlah formasi jabatan yang sudah terisi dengan jumlah kebutuhan pegawai. Sumber data diolah dari hasil evaluasi atas indikator yang kinerja terdiri dari tabel berikut :

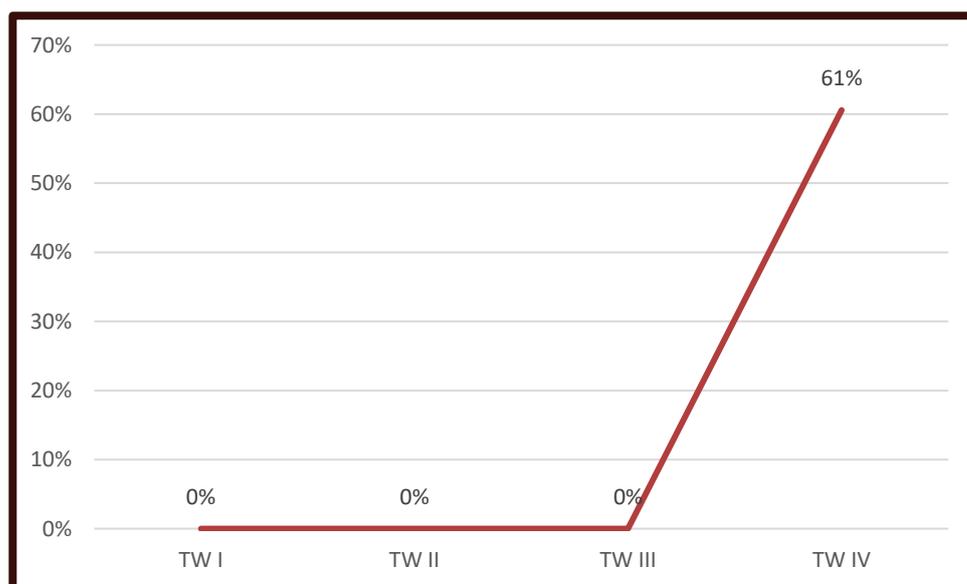
Tabel 11 Capaian IKU 2 : Persentase Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Instansi

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022 (%)
II	Persentase Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Instansi	Persentase	70%	61%	86,53% Tinggi

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Untuk tahun 2022, rata-rata capaian sasaran strategis “Persentase Pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi” adalah sebesar 86,53% dengan kategori Tinggi. Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja. Adapun realisasi capaian IKU 2 per triwulan dapat digambarkan pada grafik berikut :

Gambar 27 Grafik Capaian Persentase Pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi TW I s.d. TW IV Tahun 2022



Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Dari hasil grafik tersebut terlihat bahwa seiring dengan penambahan jumlah target sesuai dengan yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah serta mengacu pada RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah, kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah mengalami kenaikan.

Adapun lingkup kegiatan sebagai sarana pendukung pencapaian IKU 2 dilaksanakan dalam bentuk :

1. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, yang meliputi :
 - a. Penyusunan Rencana Kebutuhan ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan
 - b. Pengadaan CPNS Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah
 - c. Pengadaan PPPK Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah

Gambar 28 Penyerahan SK Pengangkatan CPNS dan PPPK Jabatan Fungsional Guru Tahap I dan Tahap II (25/04/2022)



Sumber : PPID BKD Prov Kalteng, 2022

Namun dalam menjalankan kegiatan manajemen ASN yang berkaitan dengan pencapaian IKU 2 ini masih menghadapi beberapa permasalahan yang diidentifikasi sebagai berikut :

Tabel 12 Identifikasi Permasalahan pada IKU 2

NO	URUSAN	MASALAH	AKAR MASALAH
1.	Penyusunan Rencana Kebutuhan ASN	Kualitas database pegawai masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan serta untuk pengembangan kompetensi ASN	<p>Penataan pegawai belum sesuai dengan formasi dan kebutuhan dalam jabatan</p> <p>Pengembangan kompetensi ASN yang kurang tepat sasaran</p>

Sumber : Laporan Kinerja Triwulan BKD 2022

Adapun upaya yang telah dilakukan BKD Provinsi Kalimantan Tengah untuk mengatasi permasalahan dimaksud antara lain sebagai berikut :

1. Penguatan manajemen ASN dengan menetapkan beberapa Peraturan Kepala Daerah :
 - a. Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 9 Tahun 2022 Tentang Standar Kompetensi Manajerial Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator Dan Jabatan Pengawas Di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah
 - b. Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 23 Tahun 2022 Tentang Penyusunan Kebutuhan Dan Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah
2. Redistribusi ASN sesuai dengan kompetensi.

A.3 IKU 3

“Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal”

Untuk IKU 3 : **Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal** direalisasikan dalam kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN yaitu pengelolaan pendidikan lanjutan ASN melalui Tugas Belajar dan Izin Belajar. Kegiatan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengembangan organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta sikap dan kepribadian profesional PNS sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pengembangan karir PNS.

Dengan adanya tugas belajar dan izin belajar akan memberi kesempatan kepada PNS Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah untuk meningkatkan pendidikan yang akan sekaligus membantu dalam meniti karier. Pendidikan menjadi salah satu dasar menentukan grading tunjangan dan juga pertimbangan mutasi/promosi.

Adapun kegiatan pendukung IKU 3 ini dilakukan untuk menyeleksi PNS yang berhak untuk melakukan tugas belajar dan melihat kelengkapan administrasi untuk tugas belajar dari masing-masing penerima tugas belajar. Indikator tersebut dimaksudkan untuk menilai perkembangan kualitas sumber daya manusia aparatur yang ada pada Instansi Provinsi Kalimantan Tengah. Dasar hukum pemberian Tugas Belajar maupun Izin Belajar tertuang pada Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 31 Tahun 2015 Tentang Pengelolaan Tugas Belajar Dan Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

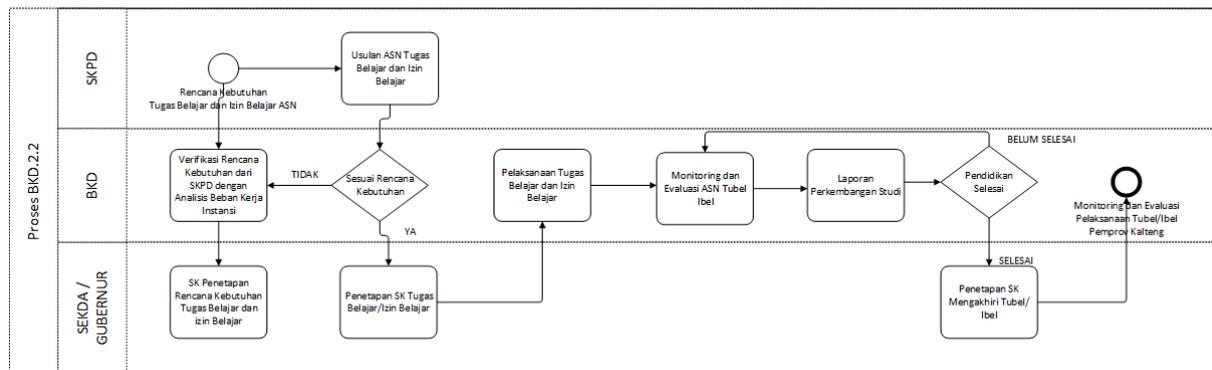
Gambar 29 Penjaringan Calon Peserta Program Pendidikan Afirmasi Sarjana Kedokteran dan Farmasi (16/06/2022)



Sumber : PPID BKD Prov Kalteng, 2022

Berikut di bawah ini merupakan proses bisnis dari IKU **Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal**.

Gambar 30 Proses Bisnis Terfasilitasinya Pendidikan Lanjutan ASN



Sumber : Proses Bisnis BKD Prov Kalteng, 2022

Indikator Kinerja Utama : **Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal** diukur dengan perbandingan jumlah ASN yang melanjutkan pendidikan tugas belajar dan izin belajar dengan jumlah kebutuhan tugas belajar dan izin belajar instansi . Sumber data diolah dari hasil evaluasi atas indikator yang kinerja terdiri dari tabel berikut :

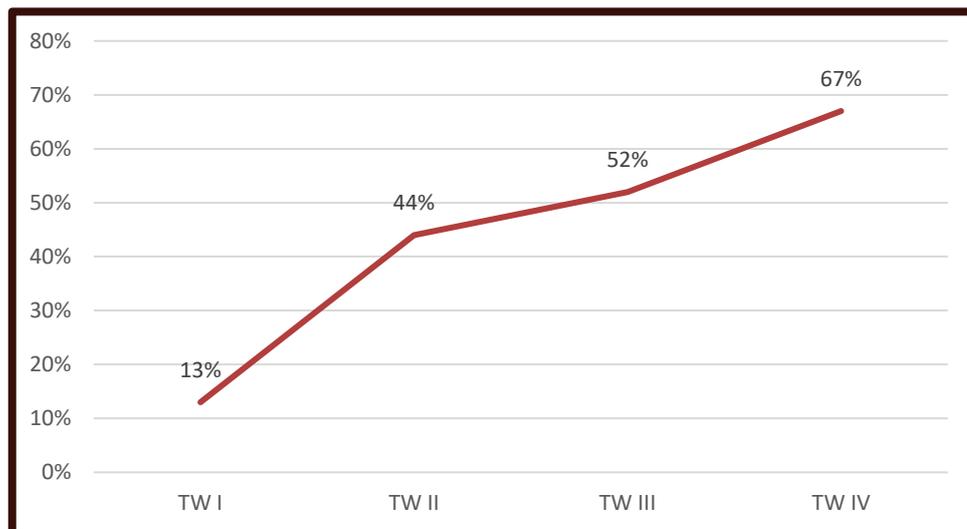
Tabel 13 Capaian IKU 3 : Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022 (%)
III	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Persentase	65%	67%	103,08% Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Untuk tahun 2022, rata-rata capaian sasaran strategis “Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal” adalah sebesar 103,08% dengan kategori Sangat Tinggi. Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja. Adapun realisasi capaian IKU 3 per triwulan dapat digambarkan pada grafik berikut :

Gambar 31 Grafik Capaian Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal TW I s.d. TW IV Tahun 2022



Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Dari hasil grafik tersebut terlihat bahwa seiring dengan pertambahan jumlah target sesuai dengan yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah serta mengacu pada RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah, kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah mengalami kenaikan.

Adapun lingkup kegiatan sebaga sarana pendukung pencapaian IKU 3 dilaksanakan dalam bentuk :

1. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, yang meliputi :
 - a. Penyusunan Rencana Kebutuhan Tugas Belajar dan Izin Belajar Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah
 - b. Seleksi dan Monitoring Pengelolaan Tugas Belajar dan Izin Belajar di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah

Dari sisi pencapaian kinerja sudah tidak mengalami kendala yang cukup berarti. Namun terdapat permasalahan yang telah dilaporkan secara berkala yaitu ASN yang ingin melanjutkan Pendidikan melalui tugas belajar maupun izin belajar sering terlambat melakukan pengurusan berkas usul SK Tugas Belajar atau SK Izin Belajar, kebanyakan yang terjadi pengusul sudah dalam proses perkuliahan baru mengajukan usul ke BKD. Solusi yang dilakukan oleh bidang teknis selama tahun berjalan yaitu memberikan pengarahan kepada bagian kepegawaian SOPD pengusul untuk lebih proaktif dalam menangani hal dimaksud. Hal ini bertujuan agar SK Tugas Belajar maupun SK Izin Belajar dapat diterima oleh ASN tepat waktu.

“Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Instansi Pemerintah”

Gambar 32 Pelantikan dan Sumpah Jabatan Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Tengah
(25/04/2022)



Sumber : PPID BKD Prov Kalteng, 2022

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya pada kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dilakukan pada tingkat nasional. Hal ini tentunya sejalan dengan Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Untuk itu dalam rangka pengisian jabatan tinggi harus pula memperhatikan 9 (sembilan) sistem merit, meliputi kriteria:

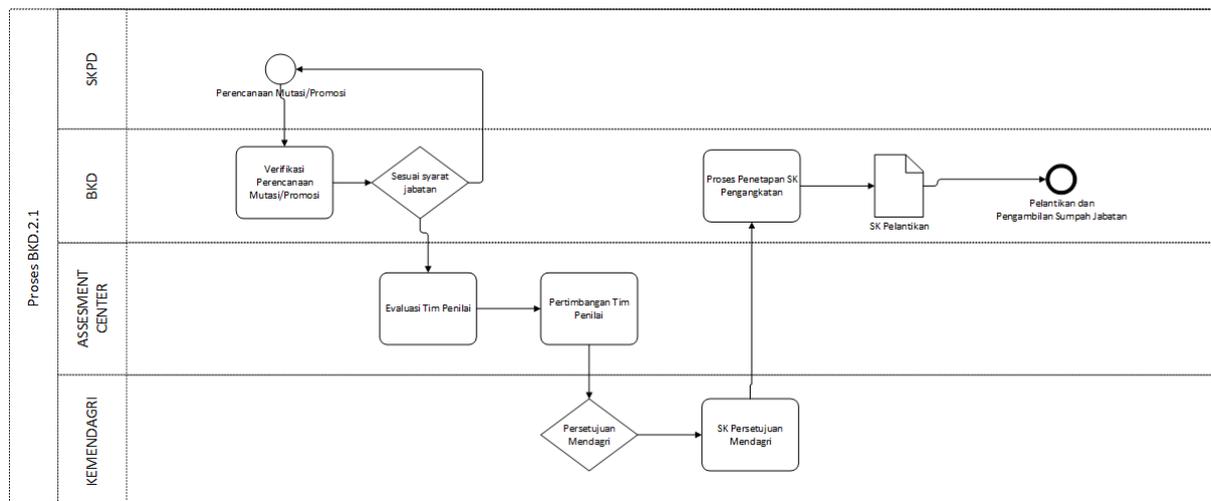
1. seluruh Jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan;
2. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
3. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;

4. memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
6. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
7. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
8. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
9. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Adapun tujuan dari IKU 4 adalah terselenggaranya seleksi calon pejabat pimpinan tinggi madya dan pratama secara transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel. Sehingga dengan adanya keterisian Jabatan Pimpinan Tinggi sesuai dengan sistem merit akan mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah instansi provinsi Kalimantan Tengah.

Berikut di bawah ini merupakan proses bisnis dari IKU **Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Instansi Pemerintah.**

Gambar 33 Proses Bisnis Ditematkannya JPT dan JA



Sumber : Proses Bisnis BKD Prov Kalteng, 2022

Indikator Kinerja Utama : **Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Instansi Pemerintah** diukur dengan Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi yang terisi pada Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Sumber data diolah dari hasil evaluasi atas indikator yang kinerja terdiri dari tabel berikut :

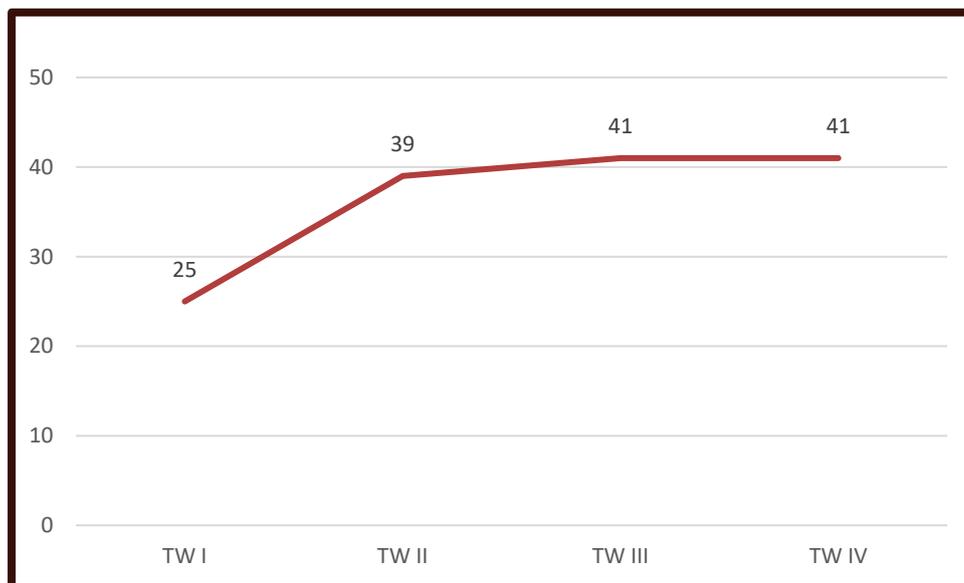
Tabel 14 Capaian IKU 4 : Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi pada Instansi Pemerintah

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022 (%)
IV	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Instansi Pemerintah	Orang	54	41	75,93% Tinggi

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Untuk tahun 2022, rata-rata capaian sasaran strategis “Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi pada Instansi Pemerintah” adalah sebesar 75,93% dengan kategori Tinggi. Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja. Adapun realisasi capaian IKU 4 per triwulan dapat digambarkan pada grafik berikut :

Gambar 34 Grafik Capaian Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Instansi Pemerintah TW I s.d. TW IV Tahun 2022



Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Dari hasil grafik tersebut terlihat bahwa seiring dengan penambahan jumlah target sesuai dengan yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah serta mengacu pada RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah, kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah mengalami kenaikan.

Adapun lingkup kegiatan sebagai sarana pendukung pencapaian IKU 4 dilaksanakan dalam bentuk Pengelolaan Promosi ASN, yang meliputi :

1. Seleksi Terbuka JPT Madya dan JPT Pratama
2. Job Fit

Gambar 35 Seleksi Penulisan Makalah JPT Madya Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Tengah (03/01/2022)



Sumber : PPID BKD Prov Kalteng, 2022

Pelaksanaan seleksi terbuka dalam rangka mengisi jabatan Pimpinan Tinggi sampai dengan saat ini memang disadari mengandung beberapa problematika yang seringkali menyulitkan bagi Pemerintah Daerah. Pertama, seleksi terbuka memerlukan anggaran yang relatif besar. Perhelatan seleksi terbuka paling tidak memerlukan alokasi anggaran konsultasi ke Komisi Aparatur Sipil Negara, anggaran untuk honor Panitia Seleksi (Pansel), biaya untuk assessor kompetensi bersertifikat, biaya makan minum dalam pelaksanaan seleksi, dan biaya untuk sewa ruangan (jika peserta seleksi terbuka relatif banyak). Kedua, seleksi untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi perlu waktu lama. Dalam proses seleksi terbuka memang mengkonsumsi waktu relatif lama mulai dari pengumuman seleksi awal, pengujian kelengkapan administrasi, penulisan makalah, presentasi makalah, assessment oleh Assessor bersertifikat, pengujian rekam jejak, wawancara, sampai dengan wawancara akhir. Dalam kondisi normal (tanpa pandemi Covid-19) setidaknya diperlukan waktu 20 (dua puluh) hari untuk melakukan proses seleksi sampai diperolehnya calon peserta yang akan ditetapkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi untuk mengisi jabatan kosong.

A.5 IKU 5

“Jumlah Jabatan Administrasi pada Instansi Pemerintah”

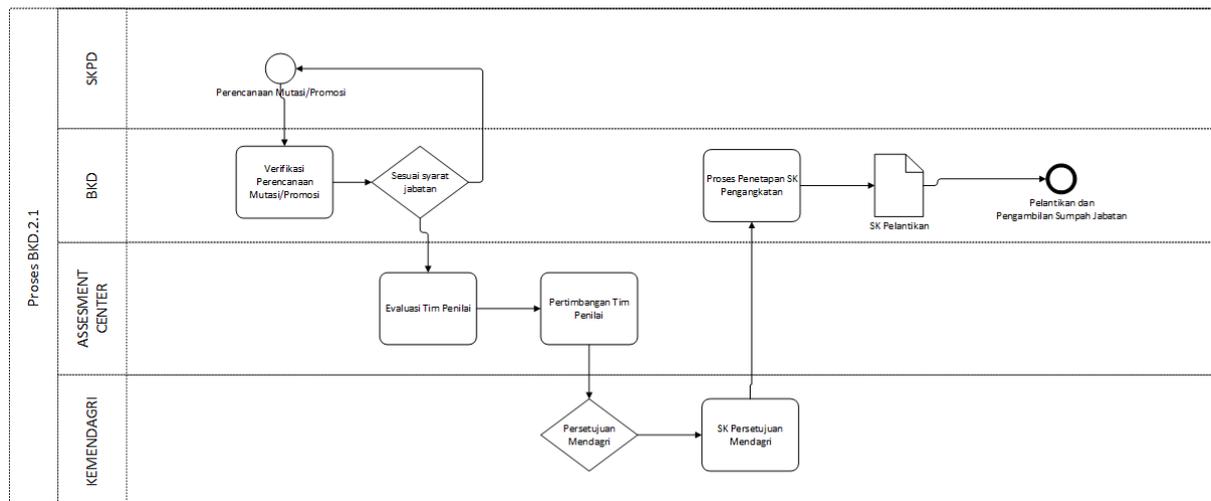
Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan Administrasi terdiri atas: jabatan administrator; jabatan pengawas; dan jabatan pelaksana.

Adapun tujuan dari IKU 5 adalah menempatkan ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah pada jabatan Administrasi sesuai dengan kompetensi. Sehingga dengan adanya keterisian Jabatan Administrasi sesuai dengan sistem

merit akan mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah instansi provinsi Kalimantan Tengah serta mendukung pencapaian sasaran strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah.

Berikut di bawah ini merupakan proses bisnis dari IKU Jumlah Jabatan Administrasi Pada Instansi Pemerintah.

Gambar 36 Proses Bisnis Ditematkannya JPT dan JA



Sumber : Proses Bisnis BKD Prov Kalteng, 2022

Indikator Kinerja Utama : **Jumlah Jabatan Administrasi Pada Instansi Pemerintah** diukur dengan Jumlah Jabatan Administrasi yang terisi pada Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Sumber data diolah dari hasil evaluasi atas indikator yang kinerja terdiri dari tabel berikut :

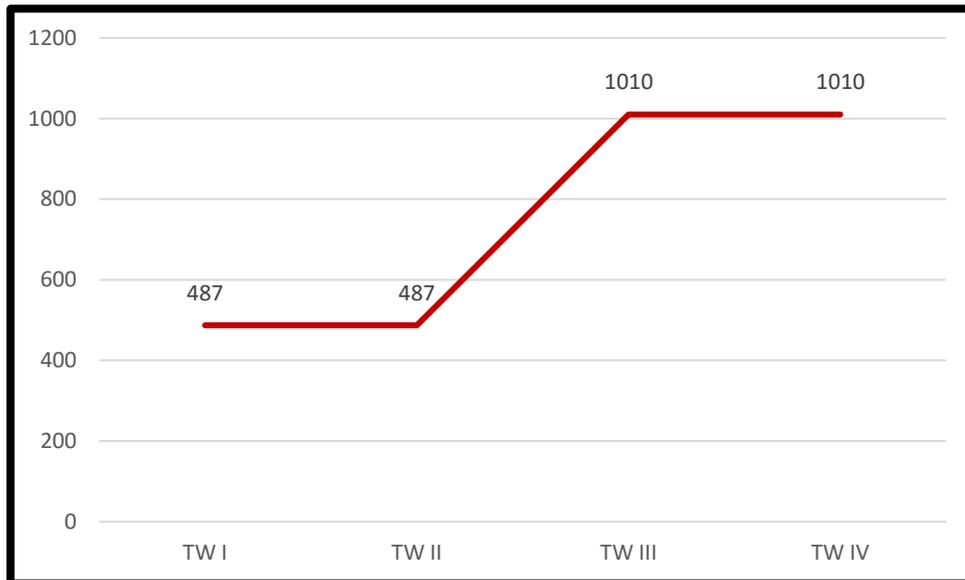
Tabel 15 Capaian IKU 5 : Jumlah Jabatan Administrasi pada Instansi Pemerintah

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022 (%)
V	Jumlah Jabatan Administrasi Pada Instansi Pemerintah	Orang	1006	1010	100,40% Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Untuk tahun 2022, rata-rata capaian sasaran strategis “Jumlah Jabatan Administrasi pada Instansi Pemerintah” adalah sebesar 100,40% dengan kategori Sangat Tinggi. Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja. Adapun realisasi capaian IKU 4 per triwulan dapat digambarkan pada grafik berikut :

Gambar 37 Grafik Capaian Jumlah Jabatan Administrasi Pada Instansi Pemerintah TW I s.d. TW IV Tahun 2022



Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Dari hasil grafik tersebut terlihat bahwa seiring dengan pertambahan jumlah target sesuai dengan yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah serta mengacu pada RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah, kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah mengalami kenaikan. Kemudian dari sisi pencapaian kinerja juga tidak mengalami kendala yang cukup berarti.

Adapun lingkup kegiatan sebagai sarana pendukung pencapaian IKU 5 dilaksanakan dalam bentuk Pengelolaan Promosi ASN, yang meliputi :

1. Job Fit
2. Promosi Jabatan Struktural

Gambar 38 Pengambilan Sumpah /Janji dan Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Pejabat Administrator di Lingkungan Pemerintah Prov. Kalteng (13/04/2022)



Sumber : PPID BKD Prov Kalteng, 2022

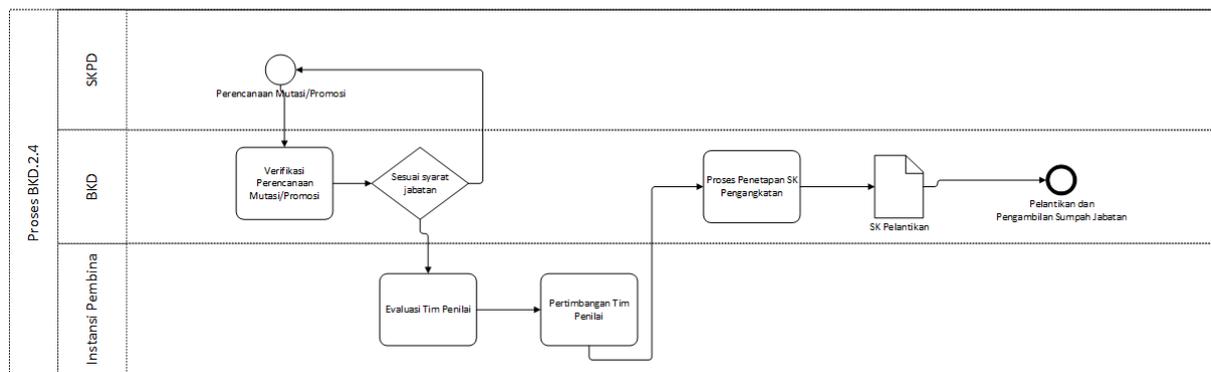
A.6 IKU 6

“Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu pada Instansi Pemerintah”

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Selanjutnya, Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.

Adapun tujuan dari IKU 6 adalah menempatkan ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah pada jabatan Fungsional sesuai dengan kompetensi. Sehingga dengan adanya keterisian Jabatan Fungsional sesuai dengan sistem merit akan mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah instansi provinsi Kalimantan Tengah serta mendukung pencapaian sasaran strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah. Berikut di bawah ini merupakan proses bisnis dari IKU Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu Pada Instansi Pemerintah.

Gambar 39 Proses Bisnis Terselenggaranya pengelolaan karir ASN dalam jabatan fungsional sesuai sistem merit



Sumber : Proses Bisnis BKD Prov Kalteng, 2022

Indikator Kinerja Utama : **Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu Pada Instansi Pemerintah** diukur dengan Jumlah Jabatan Fungsional yang terisi pada Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Sumber data diolah dari hasil evaluasi atas indikator yang kinerja terdiri dari tabel berikut :

Tabel 16 Capaian IKU 6 : Jumlah Jabatan Fungsional pada Instansi Pemerintah

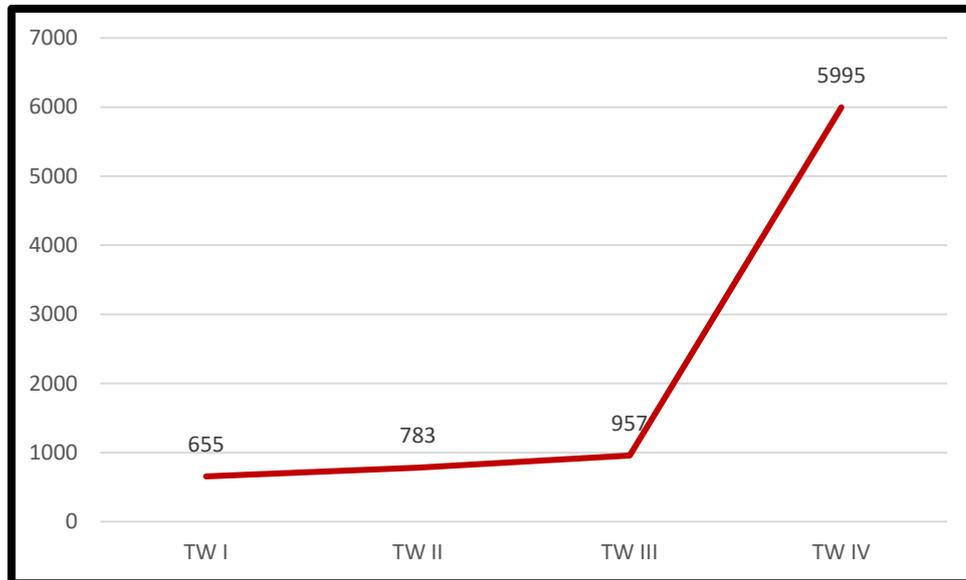
No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022 (%)
VI	Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu Pada Instansi Pemerintah	Orang	6000	5995	99,92% Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Untuk tahun 2022, rata-rata capaian sasaran strategis “Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu pada Instansi Pemerintah” adalah sebesar 99,92% dengan kategori Sangat Tinggi. Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja

capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja. Adapun realisasi capaian IKU 6 per triwulan dapat digambarkan pada grafik berikut :

Gambar 40 Grafik Capaian Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu Pada Instansi Pemerintah TW I s.d. TW IV Tahun 2022



Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Dari hasil grafik tersebut terlihat bahwa seiring dengan pertambahan jumlah target sesuai dengan yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah serta mengacu pada RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah, kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah mengalami kenaikan.

Gambar 41 Pelantikan Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam JAFUNG Di Lingkungan Pemerintah Prov. Kalteng (11/02/2022)



Sumber : PPID BKD Prov Kalteng, 2022

Dalam merespon kebijakan presiden yang menginginkan adanya iklim birokrasi yang lebih adaptif, inovatif, dan responsif. Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah pada tanggal 11 Februari 2022 telah melantik Pejabat Fungsional yang merupakan penyetaraan dari Jabatan Pengawas. Hal ini berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Adapun jabatan pengawas yang dilantik berjumlah 336 orang. Setelah proses penyetaraan, terdapat beberapa kendala dan permasalahan yang menyertai kebijakan ini.

Pertama, adanya perbedaan karakteristik jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Perbedaan ini membawa dampak dalam implementasi kebijakan penyetaraan jabatan. Dalam realisasi proses penyetaraan jabatan, yang masih membutuhkan jenjang penelaahan dan kinerja bertahap mengakibatkan para pejabat yang mengalami penyetaraan tetap harus menjalankan peran selayaknya masih menjabat jabatan administrasi. Untuk menggantikan terminologi jabatan administrator dan pengawas, sub koordinator. Dimana tugas dan fungsi sub koordinator adalah tugas dan fungsi sebagaimana administrator dan pengawas. Pejabat yang terdampak kebijakan penyetaraan jabatan, pada prakteknya diamanahi sebagai koordinator atau sub koordinator, yang dengan kata lain, mereka masih diberikan kewenangan dan tanggung jawab dalam bidang tertentu sebagaimana yang melekat pada jabatan sebelumnya. Kondisi ini menambah beban pejabat yang terdampak penyetaraan. Di satu sisi, yang bersangkutan harus mengikuti iklim kerja jabatan fungsional yang berbasis kinerja perorangan dengan bukti pengumpulan angka kredit, di sisi lain diberi beban, tanggung jawab serta peran sebagaimana jabatan struktural yang sebelumnya dijabat.

Kedua, permasalahan administrasi juga menjadi salah satu faktor yang merugikan pegawai. Proses administrasi pemindahan jabatan, meskipun telah diatur dalam PermenPANRB, namun pada faktanya tidak semudah yang diharapkan. Bagi pejabat fungsional, selain pelantikan jabatan yang didasari oleh adanya Surat Keputusan (SK) yang dikeluarkan oleh pejabat pembina kepegawaian, juga dibutuhkan SK Penilaian Angka Kredit (PAK) sebagai acuan awal penghitungan angka kredit.

Ketiga, penyetaraan jabatan memengaruhi peta jabatan. Kebijakan penyetaraan jabatan yang terjadi pada sebagian besar pejabat administrasi mengharuskan instansi menyediakan alokasi jabatan fungsional yang dapat diisi.

A.7 IKU 7 "Indeks Profesionalitas ASN"



Indeks Profesionalitas diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi sebagaimana diatur dalam Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Kementerian PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, antara lain : (1) Kualifikasi; (2) Kompetensi; (3) Kinerja (target dan pencapaian); (4) Disiplin. Adapun indikator dari setiap dimensi dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Kualifikasi (bobot 25%)
Kualifikasi diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai, meliputi :
 - a. Pendidikan S-3 (Strata Tiga);
 - b. Pendidikan S-2 (Strata-Dua);
 - c. Pendidikan S-1 (Strata-Satu) /D-4 (Diploma-Empat);
 - d. Pendidikan D-3 (Diploma-Tiga);
 - e. Pendidikan D-1 (Diploma-Satu)/D-1 (Diploma-Satu)/SLTA Sederajat;
 - f. Pendidikan di bawah SLTA.
2. Kompetensi (bobot 40%)
Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi :
 - a. Diklat Kepemimpinan;
 - b. Diklat Fungsional;
 - c. Diklat Teknis;
 - d. Seminar/Workshop/Konferensi/Setara
3. Kinerja (bobot 30%)
Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS yang meliputi :
 - a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
 - b. Perilaku Kerja.
4. Disiplin (bobot 5%)
Disiplin diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi :
 - a. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
 - b. Pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan, sedang dan berat).

Pada Tahun 2022, BKD menargetkan capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN sebesar 75.50. Adapun dari hasil penilaian yang dilakukan oleh BKN terhadap 9.642 pegawai Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah, dengan menggunakan metode perhitungan yang mengacu kepada Peraturan Kementerian PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, diperoleh nilai indeks sebesar 71.86 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 17 Nilai Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022

No	Dimensi	Bobot per Dimensi	Rata-Rata Capaian Per Dimensi
1	Kualifikasi	25%	12.63%
2	Kompetensi	40%	32.93%
3	Kinerja	30%	25.04%
4	Disiplin	5%	4.99%
	Nilai Akhir Indeks		71.86%

Sumber : Data diolah dari SAPK BKN, 2022

Tabel 18 Capaian IKU 7 : Indeks Profesionalitas ASN

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022 (%)
VII	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	75.50	71.86	95.17% Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah yaitu pada tahun 2022 sebesar 75.50%. capaian kinerja untuk perolehan nilai Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah telah mencapai 95.17% dari target dengan kategori Sangat Tinggi. Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2026 BKD Provinsi Kalimantan Tengah optimis mampu mencapai target akhir jangka menengah yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah perbandingan capaian kinerja pada indikator nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Tahun 2021 dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2022.

Tabel 19 Perbandingan Nilai Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2022

No	Indikator kinerja	Realisasi (%)		Perubahan (%)	Keterangan
		2021	2022		
1	Indeks Profesionalitas ASN	74.68	71.86	-2.82	menurun
	Kualifikasi	12.63	12.63	0	tetap
	Kompetensi	33.99	32.93	-1.06	menurun
	Kinerja	25.04	25.04	0	tetap
	Disiplin	4.98	4.99	0.01	meningkat

Sumber : Data diolah dari SAPK BKN, 2022

Dari 4 (empat) dimensi penilaian yang digunakan, dimensi kompetensi memberikan kontribusi penurunan yang cukup signifikan. Hal tersebut disebabkan karena kompetensi yang berkaitan dengan data pendidikan dan pelatihan yang dimiliki ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dimana merupakan ranah tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum update dan tersinkronisasi dengan data ASN pada BKD Provinsi Kalimantan Tengah.

A.8 IKU 8

“Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN”

BKD Provinsi Kalimantan Tengah merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah di bidang pengelolaan kepegawaian daerah yang memiliki fungsi penegakan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian. BKD Provinsi Kalimantan Tengah memproses penetapan keputusan penjatuhan hukuman disiplin tingkat ringan dan sedang yang merupakan kewenangan pejabat eselon I, dalam hal ini adalah Sekretaris Daerah (Sekda) dan memproses penetapan keputusan penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang dan berat yang merupakan kewenangan pejabat pembina kepegawaian, dalam hal ini adalah Gubernur.



BKD menerima laporan hasil pemeriksaan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan disertai usulan penjatuhan hukuman disiplin dari para Kepala SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Apabila dari laporan Kepala SKPD tersebut penjatuhan hukuman disiplinnya merupakan kewenangan Sekda atau Gubernur, maka BKD menindaklanjuti dengan memproses penetapan keputusan Sekda dan Gubernur tentang penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin. Untuk mendukung ketercapaian indikator ini, BKD Provinsi Kalimantan Tengah melakukan berbagai upaya sebagai berikut :

- Monitoring kehadiran pegawai melalui absensi elektronik;
- Bimbingan Teknis Pembinaan Disiplin Pegawai;
- Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.



Gambar 42 Sosialisasi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS dan Pergub Kalimantan Tengah Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah (08/12/2022)

Sumber : PPID BKD Prov Kalteng, 2022

Pada Tahun 2022, BKD Provinsi Kalimantan Tengah menargetkan Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD sebesar 0.10%. Adapun rincian jumlah pelanggaran disiplin pada tahun 2021 dan tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 20 Persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin ASN Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022

No	Jenis Hukuman Disiplin	Jumlah Keputusan Hukuman Disiplin Pada Tahun		Jumlah Perubahan	% Perubahan	Keterangan Perubahan 2019-2020
		2021	2022			
	Ringan	1	0	1	Penurunan	Ringan
	Sedang	1	0	1	Tetap	Sedang
	Berat	9	4	5	Penurunan	Berat
	Jumlah	11	4	-7	Penurunan	Jumlah

Sumber : Data diolah dari Sub Bidang Disiplin BKD Prov Kalteng, 2022

Indikator Kinerja Utama : **Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN** diukur dengan formulasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= \left(\frac{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin pada tahun } (n-1)}{\text{Jumlah Seluruh Pegawai pada tahun } (n-1)} \times 100 \% \right) \\
 &\text{dikurangi} \left(\frac{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin pada tahun } (n)}{\text{Jumlah Seluruh Pegawai pada tahun } (n)} \times 100 \% \right) \\
 &= \left(\frac{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin pada tahun } (2021)}{\text{Jumlah Seluruh Pegawai pada tahun } (2021)} \times 100 \% \right) \\
 &- \left(\frac{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin pada tahun } (2022)}{\text{Jumlah Seluruh Pegawai pada tahun } (2022)} \times 100 \% \right) \\
 &= \left(\frac{11}{9596} \times 100 \% \right) - \left(\frac{4}{9642} \times 100 \% \right) \\
 &= 0.07
 \end{aligned}$$

Tabel 21 Capaian IKU 8 : Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022 (%)
VIII	Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase	0.01	0.07	70.00% Sedang

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Dari penjabaran diatas, berdasarkan perhitungan target dan realisasi, dapat disimpulkan bahwa capaian untuk indikator kinerja persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD yang menjadi Kewenangan BKD berada pada kategori Sedang. Faktor pendorong terealisasinya indikator kinerja ini antara lain meningkatnya kesadaran PNS terhadap disiplin pegawai

salah satunya karena adanya penerapan *reward* dan *punishment* bagi pegawai berdasarkan penerapan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah khususnya tentang penerapan disiplin terkait jam kerja pegawai. Disebutkan bahwa Tambahan penghasilan dikenakan pemotongan apabila tidak masuk kerja tanpa mendapatkan izin secara tertulis dari atasan langsungnya dipotong sebesar 4% (empat persen) per hari dari besarnya Tambahan Penghasilan. Dengan dukungan anggaran yang memadai dalam rangka pelaksanaan urusan Kepegawaian maupun penyempurnaan kebijakan *reward* and *punishment* melalui sistem e Kinerja ASN, maka BKD Provinsi Kalimantan Tengah optimis dapat mempertahankan dan meningkatkan capaian target pada indikator persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin yang menjadi Kewenangan BKD sampai dengan akhir periode RPJMD.

A.9 IKU 9

“Persentase Usulan Pelayanan Kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu”

Peningkatan pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah di laksanakan dengan pemberian pelayanan sesuai dengan SOP serta ditindaklanjuti secara tepat waktu. Usulan Layanan Kepegawaian dimaksud meliputi : Tugas Belajar, Izin Belajar, Jabatan Fungsional, Kenaikan Pangkat, Mutasi, Pencantuman Gelar, Karis/Karsu, Usul Satyalencana Karya Satya, SKP Eselon II, Perbaikan/Update Data, Cuti, dan Pensiun (Layanan Kepegawaian dalam aplikasi si TAGUH BKD). Pelayanan kepegawaian yang optimal dan tertib administrasi memiliki pengaruh penting pada manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

Indikator Kinerja Utama : **Persentase Usulan Pelayanan Kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu** diukur dengan :

$$\frac{\text{Jumlah usulan layanan kepegawaian yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah semua usulan layanan kepegawaian yang masuk ke BKD dalam satu tahun}} \times 100 \%$$

Sumber data diolah dari hasil evaluasi atas indikator yang kinerja terdiri dari tabel berikut :

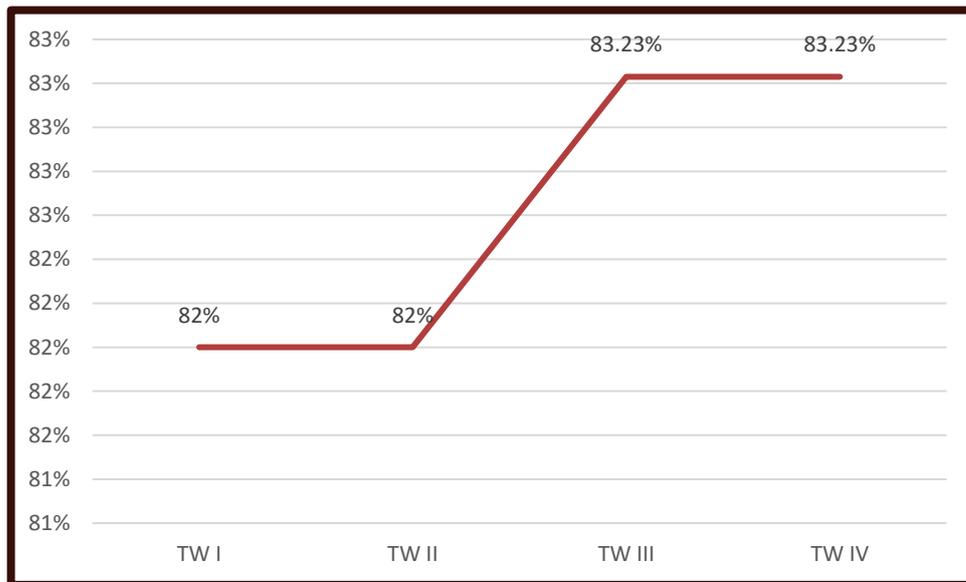
Tabel 22 Capaian IKU 9 : Persentase Usulan Pelayanan Kepegawaian yang Ditindaklanjuti secara tepat waktu

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022 (%)
IX	Persentase Usulan Pelayanan Kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu	Orang	80%	83%	104,04% Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Untuk tahun 2022, rata-rata capaian sasaran strategis “Persentase Usulan Pelayanan Kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu” adalah sebesar 104.04% dengan kategori Sangat Tinggi. Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja. Adapun realisasi capaian IKU 9 per triwulan dapat digambarkan pada grafik berikut :

Gambar 43 Grafik Capaian Persentase Usulan Pelayanan Kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu TW I s.d. TW IV Tahun 2022



Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Dari hasil grafik tersebut terlihat bahwa seiring dengan penambahan jumlah target sesuai dengan yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah serta mengacu pada RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah, kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah mengalami kenaikan.

A.10 IKU 10

“Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN”

Pengisian jabatan Aparatur Sipil Negara baik struktural maupun fungsional dalam setiap level harus diisi oleh personil yang telah lulus uji kompetensi dan memiliki sertifikasi keahlian. Kebijakan ini sudah harus wajib diterapkan oleh para pimpinan instansi dan para kepala daerah agar pemerintah memiliki tata kelola pemerintah yang profesional serta akuntabel, sehingga masyarakat dapat merasakan manfaat nyata dari pemerintah serta mendapatkan pelayanan publik yang prima.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kemampuan serta prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah melalui Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah menyelenggarakan Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II, Ujian Penyesuaian Ijazah, Asesmen Mutasi, serta Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

Indikator Kinerja Utama : **Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN** diukur dengan :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang lulus}}{\text{Jumlah peserta keseluruhan}} \times 100 \%$$

Sumber data diolah dari hasil evaluasi atas indikator yang kinerja terdiri dari tabel berikut :

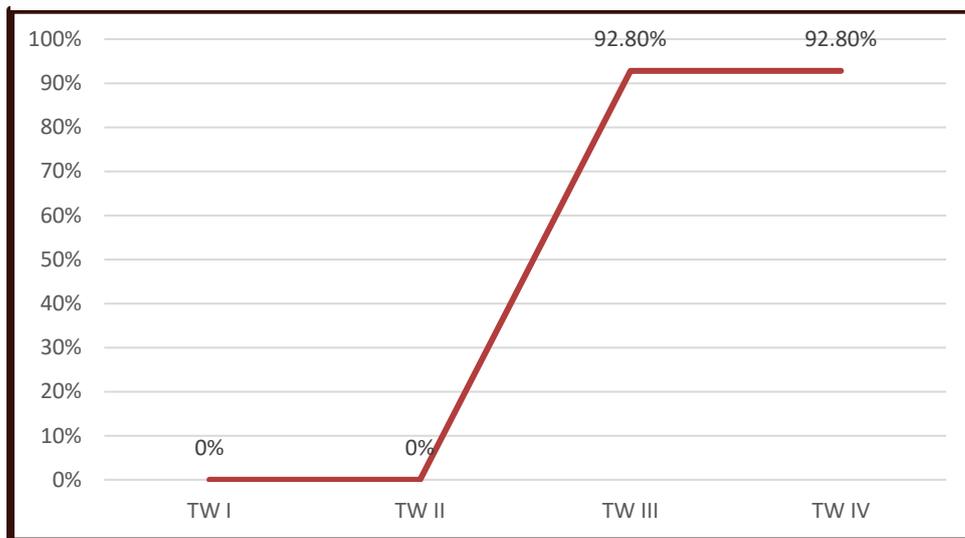
Tabel 23 Capaian IKU 10 : Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022 (%)
X	Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN	Persentase	70%	93%	132,57% Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Untuk tahun 2022, rata-rata capaian sasaran strategis “Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN” adalah sebesar 132.57% dengan kategori Sangat Tinggi. Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja. Adapun realisasi capaian IKU 10 per triwulan dapat digambarkan pada grafik berikut:

Gambar 44 Grafik Capaian Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN TW I s.d. TW IV Tahun 2022



Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2022, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Dari hasil grafik tersebut terlihat bahwa seiring dengan penambahan jumlah target sesuai dengan yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah serta mengacu pada RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah, kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah mengalami kenaikan serta tidak menemui kendala yang cukup berarti. Namun terdapat kegiatan yang tidak terlaksana yaitu kegiatan Asesmen Mutasi. Hal ini dikarenakan jumlah formasi maupun kompetensi yang diperlukan pada Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah tidak sesuai dengan ASN yang usul masuk instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Kemudian dengan adanya penerimaan PPPK tenaga guru yang cukup banyak sehingga anggaran Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah juga sudah maksimal dalam hal belanja Pegawai.



Gambar 45 Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah (12/12/2022)

Sumber : PPID BKD Prov Kalteng, 2022

Pada Seleksi Terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah, adapun Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang diseleksi berjumlah 7 (tujuh) Jabatan yakni :

- a. Kepala Biro umum Setda Prov. Kalteng;
- b. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Prov. Kalteng;
- c. Kepala Dinas Perpustakaan dan Arsip Prov. Kalteng;
- d. Kepala Dinas Lingkungan Hidup;
- e. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalteng;
- f. Kepala Dinas Koperasi dan UKM;
- g. Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Prov. Kalteng.

Gambar 46 Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas Tingkat I dan II Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022



Sumber : PPID BKD Prov Kalteng, 2022

Berdasarkan hasil pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijazah yang dilakukan di beberapa titik di wilayah Kalimantan Tengah pada dasarnya tidak menemui kendala yang berarti, akan tetapi terdapat beberapa permasalahan mengenai infrastruktur/fasilitas yang digunakan di dalam ujian diantaranya berupa perangkat kamera web PC yang kurang baik dimana pada beberapa titik ujian kamera web PC tidak dapat menampilkan kondisi ujian dengan cukup jelas sehingga Panitia Pelaksana Ujian dari Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah tidak dapat memantau jalannya ujian. Oleh karena itu saran untuk pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijazah selanjutnya yaitu untuk mengatur standar infrastruktur termasuk di dalamnya perangkat web PC yang digunakan di seluruh titik ujian. Dengan pengaturan standar infrastruktur ujian diharapkan dari mulai gedung ujian hingga perangkat yang digunakan termasuk di dalamnya Kamera web PC mempunyai kualifikasi yang memadai sehingga dapat meminimalisir adanya kendala dalam pelaksanaan Ujian Penyesuaian Ijazah kedepannya.

B. Capaian Indikator Kinerja Lainnya Yang Relevan Tahun 2022

Selain indikator kinerja yang tertuang dalam perjanjian kinerja tahun 2022, akan dijabarkan pula indikator kinerja lainnya yang relevan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah yang menjadi indikator kinerja Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur sebagai berikut:

B.1 Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 11 Tahun 2010-2025 dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map RB Tahun 201-2019.

Evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah difokuskan pada penilaian setiap program dalam komponen pengungkit (proses) yang terdiri dari aspek pemenuhan dan aspek reform. Kategori-kategori pengungkit ini menjadi 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi sebagaimana tabel berikut :

Tabel 24 Perbandingan Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2022

No	Area	Komponen Penilaian	Bobot	2021		2022		Rata-Rata Pertumbuhan	Keterangan
				Nilai	%	Nilai	%		
I	Aspek Pemenuhan		146	13,89	95,14%	13,17	90,21%	-4,93%	Menurun
1	I	Manajemen Perubahan	2	2		1,96		-0,04	Menurun
2	II	Deregulasi Kebijakan	1	1		1		0	tetap
3	III	Penataan dan Penguatan Organisasi	2	2		2		0	tetap
4	IV	Penataan Tata laksana	1	1		0,88		-0,12	Menurun
5	V	Penataan Sistem Manajemen SDM	14	12,7		1,16		-0,11	Menurun
6	VI	Penguatan Akuntabilitas	25	25		2,07		-0,43	Menurun
7	VII	Penguatan Pengawasan	22	1,73		1,79		0,06	Meningkat
8	VIII	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	25	2,39		2,32		-0,07	Menurun
II	Aspek Reform		21,7	19,79	91,20%	19,64	90,51%	-0,69%	Meningkat
1	I	Manajemen Perubahan	3	3		3		0	tetap
2	II	Deregulasi Kebijakan	2	2		2		0	tetap
3	III	Penataan dan Penguatan Organisasi	15	1,5		1,5		0	tetap
4	IV	Penataan Tata laksana	3,75	3,44		3,75		0,31	Meningkat
5	V	Penataan Sistem Manajemen SDM	2	2		2		0	tetap
6	VI	Penguatan Akuntabilitas	3,75	2,75		2,29		-0,46	Menurun
7	VII	Penguatan Pengawasan	1,95	1,35		1,35		0	tetap
8	VIII	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3,75	3,75		3,75		0	tetap
Total			363	33,68	92,78%	32,8	90,36%	-2,42%	Menurun

Sumber : Penilaian Indeks Reformasi Birokrasi BKD Provinsi Kalimantan Tengah, 2021-2022

Dari hasil penilaian tersebut di atas, terdapat beberapa hal yang yaitu antara lain :

- a. Indeks Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah adalah **32.8** atau **90.36%** kategori “**AA**”.
- b. Agar meningkatkan pemutakhiran data kinerja dikelola secara berkala yang selama ini secara tahunan menjadi semester, triwulan, bahkan bulanan.
- c. Agar meningkatkan inovasi pelayanan agar mendapatkan pengetahuan secara internasional dan atau nasional dan direplikasi oleh instansi lain.
- d. Meningkatkan nilai dari setiap penilaian yang sudah kategori B menjadi A.

B.2 Penghargaan BKN Award 2022

Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang diberikan kewenangan melakukan pembinaan dalam penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional kembali memberikan penghargaan bagi Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Daerah melalui BKN Award 2022.

Untuk kategori Instansi Pemerintah yang dinilai meliputi Instansi Pusat, yakni terdiri dari Kementerian dan Lembaga Negara/Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK); dan Instansi Daerah yang terdiri dari Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten, serta Pemerintah Kota. Adapun penilaian BKN Award 2022 dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu: Pertama, kategori utama berupa Implementasi Manajemen ASN Terbaik. Kedua, kategori elemen implementasi manajemen ASN dan pemanfaatan sistem informasi yang mencakup Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian; Penilaian Kompetensi; Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja; Penerapan Pemanfaatan Data – Sistem Informasi dan CAT. Ketiga, kategori special mention yakni Pilot Project SIASN; dan Komitmen Peningkatan Pelayanan Kepegawaian BKN.

Gambar 47 Penyerahan BKN Award Tahun 2022 (04/10/2022)



Sumber : PPID BKD Prov Kalteng, 2022

Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah memperoleh penghargaan, yakni penghargaan *Special Mention* Komitmen Peningkatan Pelayanan Kepegawaian BKN atas pencapaian Verifikasi PDM sebesar 75,34% dan *Approval* PDM sebesar 94,88%. **Penghargaan tersebut diberikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah atas capaian *Special Mention* Komitmen Pelayanan Kepegawaian.**

C. Realisasi Anggaran Tahun 2022

Berdasarkan alokasi anggaran BKD Provinsi Kalimantan Tengah pada APBD Perubahan Tahun Anggaran 2022, komposisi pagu dan realisasi anggaran untuk setiap program dan kegiatan BKD Provinsi Kalimantan Tengah bisa dilihat pada grafik dan tabel berikut :

Realisasi Keuangan BKD Tahun 2022

Rp 14.873.654.129

TOTAL PAGU APBD



Rp 11.749.764.803,74

BELANJA OPERASI

81,44%



Rp 445.362.000,-

BELANJA MODAL

99,77%



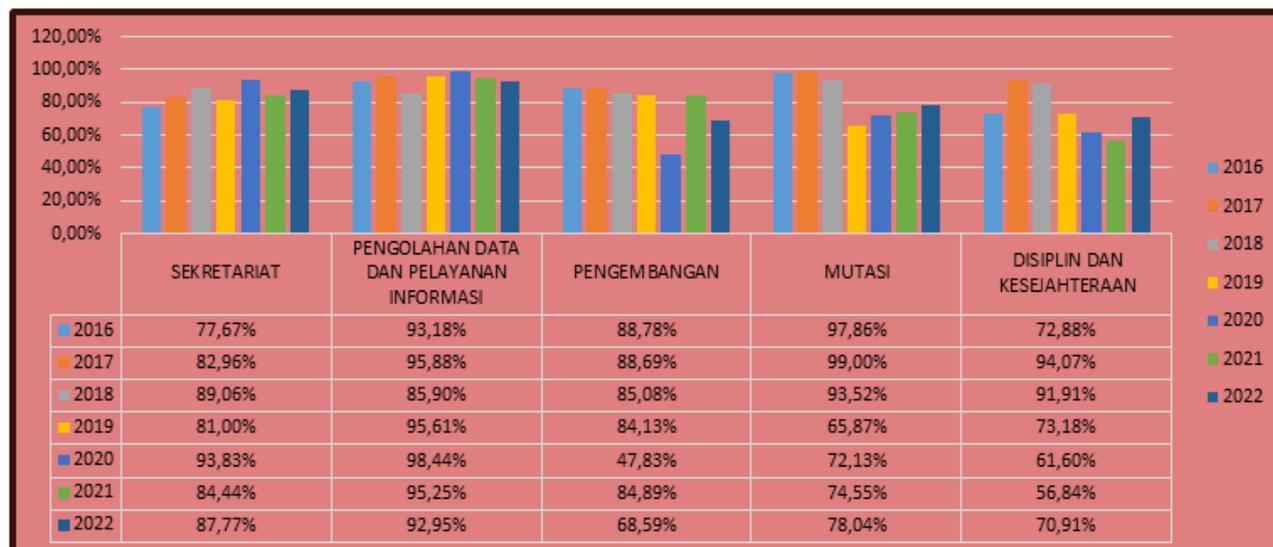
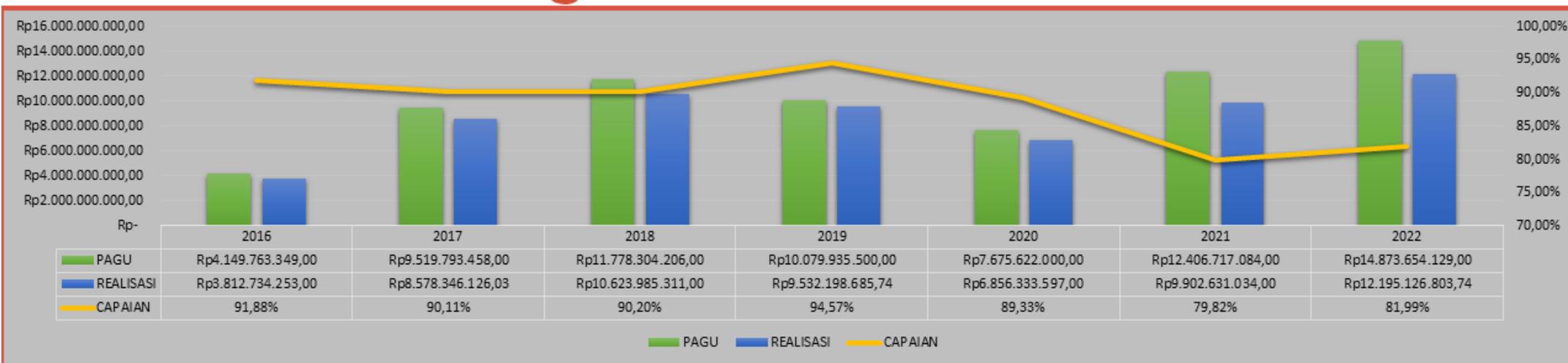
Rp 30.600.000,-

REALISASI PAD

55,64%



Realisasi Keuangan BKD Tahun 2016-2022



Tabel 25 Realisasi Belanja Langsung APBD BKD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2022

No.	Program	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Capaian
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	23.418.000	18.136.883	77,45%
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	51.486.000	46.436.000	90,19%
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.923.592.715	6.050.098.933	87,38%
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.475.940.300	1.436.129.870	97,30%
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	578.955.000	555.717.592	95,99%
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	70.000.000	69.876.500	99,82%
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.517.164.814	963.508.099	63,51%
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	96.248.300	88.956.000	92,42%
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Mutasi dan Promosi ASN	1.863.840.000	1.225.527.100	65,75%
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	2.074.549.000	1.611.613.727	77,69%
		Pengembangan Kompetensi ASN	48.119.500	48.097.500	99,95%
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	150.340.500	81.028.600	53,90%
Jumlah			14.873.654.129	12.195.126.804	81,99%

Sumber : SPJ Fungsional per Kegiatan, SIMDA BKD Prov Kalteng 2022

Berdasarkan informasi pada tabel di atas bahwa total dari pagu anggaran belanja langsung APBD Tahun 2022 mencapai realisasi keuangan sebesar 81.99%. Persentase penyerapan belanja langsung tahun 2022 ini meningkat apabila dibandingkan dengan tahun 2021. Adapun beberapa hal yang menyebabkan realisasi anggaran belanja langsung BKD Provinsi Kalimantan Tengah belum optimal adalah sebagai berikut :

1. Sisa Anggaran Belanja Operasi dan Modal yang tidak terealisasi sebesar Rp 2.678.527.325 atau 18.01% antara lain bersumber dari :
 - a. Kegiatan yang tidak terlaksana secara maksimal
 - b. Belanja tenaga administrasi (gaji tekon) tidak terserap dikarenakan pengurangan tenaga kontrak pemprov pada BKD
 - c. Efisiensi belanja perjalanan dinas
 - d. Efisiensi honorarium
 - e. Belanja-belanja lain yang direalisasikan sesuai dengan standar belanja yang ada
2. Terdapat beberapa kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah yang tidak dapat terlaksana secara maksimal antara lain :
 - a. Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - b. Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN
3. Adapun kendala yang dialami yaitu :
 - a. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
Seleksi PPPK tidak terlaksana (formasi dari Menpan RB utk Prov Kalteng tidak tersedia)
 - b. Pengelolaan Promosi ASN
Kegiatan Job Fit tidak terlaksana
4. Meskipun belanja tidak terserap 100% namun keseluruhan sasaran strategis BKD Provinsi Kalimantan Tengah tercapai 118.86% dari target sehingga dengan demikian terdapat efisiensi belanja sebesar Rp 2.805.171.168,72 atau 18.86%

IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggarannya. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Permasalahan yang dihadapi saat ini dalam rangka mencapai indikator kinerja utama adalah sebagai berikut :



Gambar 48 Kepala BKD Provinsi Kalteng, Lisda Arriyana, S.Sos saat menerima Penghargaan BKN Award 2022

1. Formasi pegawai belum terpenuhi karena banyaknya pegawai pensiun sehingga terjadi kekurangan pegawai hampir di seluruh SKPD.
2. Kebutuhan pegawai yang banyak tidak sebanding dengan pemberian formasi CPNS dari Kemenpan RB sehingga komposisi pegawai tidak seimbang dengan kebutuhan.
3. Pengembangan kompetensi pegawai kurang menyeluruh dan menyentuh seluruh aparatur yang ada.
4. Pelaksanaan sistem merit yang masih belum optimal.

Langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan rencana tindak lanjut sebagai berikut :

1. Melakukan koordinasi secara berkala dengan SKPD dalam rangka mencari solusi Bersama permasalahan yang ada seperti dalam hal mengembangkan kompetensi sesuai kebutuhan.
2. Perlu dianggarkan kembali pemberian beasiswa Ijin Belajar maupun Tugas Belajar bagi ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah untuk meningkatkan kompetensinya.

Adapun rencana aksi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi sebagai berikut :

1. Koordinasi dan harmonisasi intensif dengan OPD dan Pemerintah Pusat.
2. Melakukan percepatan penerapan sistem merit ASN melalui e Kinerja pada ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.
3. Implementasi hasil kegiatan perlu dimonitor dan dievaluasi secara berkala agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat terus berkembang dan meningkat pada periode mendatang sesuai dinamika dan target yang telah ditetapkan.
4. Koordinasi dan komunikasi internal Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah secara lebih intensif.



LKIP

2022

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah



- ✉ bkd@kalteng.go.id
- 📍 JL. Willem AS No. 11 Palangka Raya
- ☎ (0536) 3220942 & (0536) 3235428
- 🌐 bkd.kalteng.go.id

PROFIL BKD PROVINSI KALTENG

- Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang di bidang manajemen ASN daerah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.