



BKD | BADAN
KEPEGAWAIAN
Provinsi Kalimantan Tengah | DAERAH

LAPORAN MONEV RENCANA AKSI

TW II 2025

KATA PENGANTAR

Pertama-tama puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya Laporan Monev Rencana Aksi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Triwulan II Tahun Anggaran 2025.

Laporan Monev Rencana Aksi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah selama Tahun Anggaran 2025. Penyusunan Laporan Monev Rencana Aksi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, serta Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026.

Penyusunan Laporan Monev Rencana Aksi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah merupakan bentuk kegiatan pemantauan perkembangan kinerja secara berkala yang bermanfaat dalam memberikan kepastian dan pengendalian pelaksanaan program yang sesuai dengan perencanaan tujuan dan sasaran yang tertuang dalam rencana strategis.

Pada dasarnya Laporan Monev Rencana Aksi memuat hasil dan capaian kontrak kinerja pada tahun anggaran berjalan yang terbagi menjadi 4 (empat) periode yakni triwulan I, II, III, IV dan kemudian akan disusun menjadi LKIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah). Sebagai penutup, segala hal yang termuat dalam laporan ini kiranya dapat memberi manfaat dalam pertimbangan dan keberlanjutan.

Palangka Raya, 08 Juli 2025
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH



LISDA AERYANA, S.Sos
Pembina Utama Madya
NIP.19620901 198911 2 005

DAFTAR ISI

BAB I KINERJA	3
A. Capaian Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah Triwulan II Tahun 2025	3
a. A.1 IKU 1	5
b. A.2 IKU 2	8
c. A.3 IKU 3	9
d. A.4 IKU 4	10
e. A.5 IKU 5	12
f. A.6 IKU 6	13
g. A.7 IKU 7	14
h. A.8 IKU 8	16
i. A.9 IKU 9	18
j. A.10 IKU 10	20
BAB II PERMASALAHAN DAN TINDAK LANJUT	22
A. Kendala dan Permasalahan	22
B. Tindak Lanjut Penyelesaian	22
BAB III PENUTUP	23
LAMPIRAN	24
B. Realisasi Kinerja	24
C. Realisasi Keuangan	25

BAB I KINERJA

A. Capaian Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah Triwulan II Tahun 2025

Sehubungan dengan ditetapkan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026 serta ditetapkan 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 Triwulan II Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Capaian Kinerja BKD Provinsi Kalimantan Tengah Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Target Awal RPJMD	Target 2025	Capaian Triwulan II	%	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%	95%	93,40%	93,40%	100%
		Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date	Persentase	85%	100%	80%	80%	100%
		Persentase Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Instansi	Persentase	65%	85%	80,05%	94,18%	90%
		Persentase ASN yang mengikuti	Persentase	60%	80%	75%	93,75%	85%

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Target Awal RPJMD	Target 2025	Capaian Triwulan II	%	Target Akhir RPJMD
		pendidikan dan pelatihan formal						
		Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Orang	54	51	38	74,51%	54
		Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Orang	1006	1015	2503	246,6%	1017
		Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Orang	5800	6600	6052	91,70%	6800
		Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	75.00	78,00	76,24	97,74%	78.50
		Persentase penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase	0%	0,10%	0,06%	60%	0.10%
		Persentase usulan pelayanan kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu	Persentase	80%	90%	80%	88,89%	95%
		Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN	Persentase	70%	90%	0%	0%	75%
		Nilai SAKIP	Nilai	B-A	B-A	A	100	A

Sumber : Data diolah dari Laporan Bidang pada BKD Provinsi Kalimantan Tengah, 2025

Berdasarkan data di atas, persentase capaian sasaran strategis BKD Tahun 2025 sebesar **93,4%**. Kemudian jika dibandingkan dengan target akhir RPJMD sudah hampir mencapai target 100%.

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

a. 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.

Jumlah ASN di Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah keadaan per tanggal 30 April 2025 berjumlah 13.248 orang. Dengan rincian jumlah PNS sebanyak 8.987 orang dan jumlah PPPK sebanyak 4.261 pegawai, maka diperlukan manajemen kepegawaian yang baik, dengan prinsip efektif dan efisien yang mendukung terwujudnya good governance dan juga dalam rangka menyajikan informasi kepegawaian tersebut tertuang dalam Rekapitulasi Data Kepegawaian ASN Provinsi Kalimantan Tengah per 30 April 2025.

Gambar 1 Rekapitulasi Jumlah ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah per 30 April Tahun 2025



Sumber : Bidang Pengembangan Kompetensi, Pengolahan Data dan Pelayanan Informasi, 2025

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.

Capaian persentase pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date diperoleh dari pengukuran terhadap dua kegiatan utama yaitu pengelolaan data ASN yang terdiri dari kegiatan rekonsiliasi data ASN, peremajaan dan perbaikan data ASN, analisis anomali data ASN, pengelolaan data tabel referensi dan analisis kebutuhan integrasi data kepegawaian, dan untuk penyajian informasi kepegawaian terdiri dari kegiatan penyajian data statistik, dan kerjasama pemanfaatan data ASN.

Untuk Triwulan II Tahun 2025, rata-rata capaian sasaran strategis “Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date” adalah sebesar 80%. Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja.

Dari hasil perbandingan 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 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

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. Berikut disajikan hasil evaluasi atas indikator yang kinerja sebagai berikut :

$n = \text{jumlah pegawai perangkat daerah dengan data kepegawaian yang sudah terintegrasi, valid, dan up to date} / \text{jumlah pegawai perangkat daerah secara keseluruhan} \times 100$

$$n = 10598 / 13248 \times 100\%$$

$$n = 80\%$$

b. 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.

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.

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 sebagai berikut:

$$n = \text{jumlah formasi jabatan yang sudah terisi} / \text{jumlah kebutuhan pegawai} \times 100\%$$

$$n = 15870 / 19824 \times 100\%$$

$$n = 94,18\%$$

Untuk triwulan II Tahun 2025, rata-rata capaian sasaran strategis “Persentase Pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi” adalah sebesar 80,05% dari target 85% dan realisasi sebesar 94,18%. Dari hasil 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 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

c. 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.

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 :

$$n = \frac{\text{jumlah ASN Tugas Belajar dan Izin Belajar}}{\text{jumlah kebutuhan Pegawai Tugas Belajar dan Izin Belajar}} \times 100\%$$

$$n = \frac{351}{469} \times 100\%$$

$$n = 75\%$$

d. A.4 IKU 4

“Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Instansi Pemerintah”

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 pimpinan 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.

Tabel 2 Capaian IKU 4 : Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi pada Instansi Pemerintah

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025	Realisasi TW II 2025	Capaian (%)
IV	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Instansi Pemerintah	Orang	51	38	74.51%

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja Triwulan 2025, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Untuk Triwulan II Tahun 2025, rata-rata capaian sasaran strategis “Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi pada Instansi Pemerintah” adalah sebesar 74,51% dengan kategori Sedang.

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

e. 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.

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 3 Capaian IKU 5 : Jumlah Jabatan Administrasi pada Instansi Pemerintah

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025	Realisasi TW II 2025	Capaian (%)
V	Jumlah Jabatan Administrasi Pada Instansi Pemerintah	Orang	1015	2503	246,60%

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2025, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Untuk Triwulan II Tahun 2025, rata-rata capaian sasaran strategis “Jumlah Jabatan Administrasi pada Instansi Pemerintah” adalah sebesar 246,6% dengan kategori Sangat Tinggi. Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja.

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

f. 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.

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 4 Capaian IKU 6 : Jumlah Jabatan Fungsional pada Instansi Pemerintah

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025	Realisasi TW II 2025	Capaian (%)
VI	Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu Pada Instansi Pemerintah	Orang	6600	6052	91,70%

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja 2025, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Untuk Triwulan II Tahun 2025, rata-rata capaian sasaran strategis “Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu pada Instansi Pemerintah” adalah sebesar 91,70% dengan kategori Sangat Tinggi. Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja. 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 masih dikategorikan sangat tinggi walaupun mengalami penurunan capaian sebesar 1,4%.

g. 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 2025, BKD menargetkan capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN sebesar 78.00. Adapun dari hasil penilaian yang dilakukan oleh BKN terhadap 13.248 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 78.54 dengan rincian sebagai berikut :

*Tabel 5 Nilai Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah
Kondisi Data 08-07-2025*

No	Dimensi	Bobot per Dimensi	Rata-Rata Capaian Per Dimensi
1	Kualifikasi	25%	21.32%
2	Kompetensi	40%	26.07%
3	Kinerja	30%	23.84%
4	Disiplin	5%	5%
	Nilai Akhir Indeks		76.24%

Sumber : Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional BKN, BKN 2025

Tabel 6 Capaian IKU 7 : Indeks Profesionalitas ASN

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025	Realisasi TW II 2025	Capaian 2025 (%)
VII	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	78.00	76.24	97.74%

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja Triwulan 2024, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

h. 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 memudahkan memahami tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin dapat memperhatikan alur sebagai berikut:

Gambar 2 Alur Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Hukuman Disiplin



Sumber : Data diolah berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa.

Gambar 3 Alur Pemanggilan



Sumber : Data diolah berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pemeriksaan dilakukan untuk mengetahui kebenaran pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS, serta untuk mengetahui faktor yang mendorong atau menyebabkan yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan dengan teliti dan objektif, sehingga Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat mempertimbangkan jenis Hukuman Disiplin yang akan dijatuhkan dengan adil.

Gambar 4 Alur Pemeriksaan



Sumber : Data diolah berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Untuk menjamin terpeliharanya tertib administrasi, pejabat pengelola kepegawaian wajib mendokumentasikan setiap keputusan hukuman disiplin PNS

di lingkungannya. Dokumen surat panggilan, berita acara pemeriksaan, dan bahan lain yang menyangkut hukuman disiplin adalah bersifat rahasia. Keputusan hukuman disiplin dapat diinformasikan oleh PPK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keterbukaan informasi publik. Dokumen keputusan hukuman disiplin digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan PNS yang bersangkutan. Pendokumentasian keputusan hukuman disiplin termasuk dokumen pemanggilan, dokumen pemeriksaan, dan dokumen lain yang terkait dengan Pelanggaran Disiplin, diunggah ke dalam sistem yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara. Sistem yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara yaitu **IDIS BKN** yang dapat diakses melalui laman <https://idis.bkn.go.id> dan dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk mendukung ketercapaian indikator ini, BKD Provinsi Kalimantan Tengah melakukan berbagai upaya sebagai berikut :

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

Pada TW II Tahun 2025, BKD Provinsi Kalimantan Tengah telah mencapai realisasi Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin di SKPD/UKPD yang menjadi Kewenangan BKD sebesar 0.06%.

i. 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. Pelayanan kepegawaian yang optimal dan tertib administrasi memiliki pengaruh penting pada manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

Tabel 7 Rekapitulasi Layanan Kepegawaian BKD Triwulan II Tahun 2025

NO	JENIS LAYANAN KEPEGAWAIAN	JUMLAH USULAN	YANG TERTANGANI		%
			SUDAH	BELUM	
1	LAYANAN MANDIRI	33	33	0	100,00%
	Izin Belajar	15	15	0	100,00%
	Tugas Belajar	5	5	0	100,00%
	Jabatan Fungsional	13	13	0	100,00%
	Usul Cuti	0	0	0	0,00%
2	LAYANAN USUL	13563	13563	0	100,00%
	Kenaikan Pangkat	165	165	0	100,00%
	Mutasi	20	20	0	100,00%
	Pencantuman Gelar	12	12	0	100,00%
	KARIS/KARSU	35	35	0	100,00%
	Perbaikan Data	13248	13248	0	100,00%
	Usul CLTN	0	0	0	0,00%
	Pensiun	83	83	0	100,00%
	Kenaikan Gaji Berkala	0	0	0	0,00%
	Pengangkatan PNS	0	0	0	0,00%
	Pengumpulan SKP	0	0	0	0,00%
	Pengusulan Peninjauan Masa Kerja	0	0	0	0,00%
	Perbaikan SK Petikan	0	0	0	0,00%
	Usul Satya Lencana	0	0	0	0,00%
	Usul KARPEG	0	0	0	0,00%
	Assessment Mutasi	0	0	0	0,00%
	Ujian Dinas Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	0	0	0	0,00%
	Ijian Dinas Tingkat I dan Tingkat II	0	0	0	0,00%
	Asesmen Kompetensi ASN	0	0	0	0,00%
	Izin Kawin/Cerai	0	0	0	0,00%
	Laporan Kasus Pidana	0	0	0	0,00%
	JUMLAH KESELURUHAN	13596	13596	0	100,00%

Sumber : Data diolah dari sub bagian umum dan kepegawaian BKD, 2025

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

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025	Realisasi TW II 2025	Capaian (%)
IX	Persentase Usulan Pelayanan Kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu	Orang	90%	100%	111%

Sumber : Laporan Usulan Pelayanan Kepegawaian BKD 2024

j. 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 9 Capaian IKU 10 : Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025	Realisasi TW I 2025	Capaian (%)
X	Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN	Persentase	90%	0%	0%

Sumber : Data diolah dari Renstra dan LKIP BKD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026, Laporan Kinerja Triwulan 2024, dan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026

Untuk tahun 2025, rata-rata capaian sasaran strategis “Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN” masih belum terlaksana.

BAB II PERMASALAHAN DAN TINDAK LANJUT

A. Kendala dan Permasalahan

Adapun beberapa kendala dan permasalahan yang dihadapi adalah sebagai berikut :

1. Kualitas database pegawai masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan serta untuk pengembangan kompetensi ASN

B. Tindak Lanjut Penyelesaian

Untuk mendukung ketercapaian Indikator Kinerja Utama, BKD Provinsi Kalimantan Tengah untuk melakukan penyempurnaan terhadap aspek-aspek berikut :

1. Perencanaan Kebutuhan
Penyempurnaan/pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian sehingga sistem informasi pengelolaan kepegawaian memuat data yang terintegrasi dengan data lainnya (khususnya data pemetaan kompetensi dan penilaian kinerja) sehingga dapat dimanfaatkan untuk mendukung sistem Manajemen Talenta.
2. Pengembangan Karier
 - a. Memperbarui penilaian kompetensi secara berkala sesuai peraturan yang berlaku untuk mendukung proses Manajemen Talenta yang dinamis
 - b. Implementasi pedoman Manajemen Talenta instansi sesuai Peraturan Menteri PANRB No. 3/2020, diselenggarakan berdasarkan tahapan dan indikator yang terukur (khususnya aspek potensial) sehingga tersusun rencana suksesi untuk setiap jabatan
 - c. Meningkatkan kualitas analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja sebagai dasar yang terstruktur dalam melaksanakan pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai berbasis pada kebutuhan individu dan kepentingan organisasi baik menggunakan metode klasikal ataupun non-klasikal
3. Promosi dan Mutasi
Implementasi secara konsisten kebijakan pedoman pola karier instansi bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah sebagai acuan dalam pengembangan karir (pengisian jabatan) yang selaras dengan sistem Manajemen Talenta.

Secara umum, pencapaian target kinerja pada Triwulan II pada tahun 2025 masih dalam proses pencapaian target. Selain itu telah dilakukan kegiatan inovatif dan kegiatan yang diperbaharui dalam pelayanan publik oleh Kepala BKD / PNS di jajaran Pemprov Kalteng.

Kerjasama antar unit dilingkungan internal Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah adalah salah satu kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, hal ini perlu menjadi nilai-nilai organisasi yang bertumbuh dan berkembang. Demikian Laporan Monev Rencana Aksi ini disusun sebagai instrumen monitoring kinerja dan harapannya dapat dipergunakan dengan baik untuk evaluasi dan perbaikan kinerja pada periode-periode mendatang.

B. Realisasi Kinerja

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Capaian Triwulan II			Ket
					Target	Realisasi	Capaian (%)	
	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah melalui Pelayanan Kepegawaian yang 1 Prima dan Profesional	Persentase Kualitas Manajemen ASN Provinsi Kalimantan Tengah						
		Persentase Pegawai Perangkat Daerah dengan data kepegawaian yang terintegrasi dan up to date	persentase	100%	100%	80%	80,00%	
		Persentase Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Instansi	persentase	85%	85%	80,05%	94,18%	
		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	persentase	80%	80%	75%	93,75%	
		Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	orang	51	51	38	74,51%	
		Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	orang	1.015	1.015	2.503	246,60%	
		Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	orang	6.600	6.600	6.052,00	91,70%	
		Indeks Profesionalitas ASN	indeks	78	78	76,24	97,74%	
		Persentase penurunan Pelanggaran Disiplin ASN	persentase	0,1	0,1	0,06	60,00%	
		Persentase usulan pelayanan kepegawaian yang ditindaklanjuti secara tepat waktu	persentase	90%	90%	80%	88,89%	
		Persentase ASN yang lulus dalam pengukuran kompetensi ASN	persentase	90%	90%	0	0,00%	<i>pengukuran dilakukan pada akhir tahun</i>
		Nilai SAKIP	Nilai	B-A	B-A	A	100%	

C. Realisasi Keuangan

N o.	Progra m	Kegiat an	Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi Keuangan			Keterang an
					Target (50%)	Realisasi	Capaian (%)	
			BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	23.916.639.736	11.958.319.868	5.582.831.209	46,69%	
1			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	17.040.298.276	8.520.149.138	5.003.986.920	58,73%	
			Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	180.349.383	90.174.692	20.060.000	22,25%	
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	26.640.150	13.320.075	3.757.000	28,21%	
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	23.638.614	11.819.307		0,00%	
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	23.528.776	11.764.388		0,00%	
			Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	19.056.212	9.528.106	4.697.000	49,30%	
			Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	17.863.972	8.931.986		0,00%	
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	50.810.230	25.405.115	6.845.000	26,94%	
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	18.811.429	9.405.715	4.761.000	50,62%	
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9.475.676.638	4.737.838.319	3.587.962.548	75,73%	
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	9.348.181.354	4.674.090.677	3.580.046.948	76,59%	
			Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	51.464.438	25.732.219	2.737.900	10,64%	
			Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	30.792.808	15.396.404	1.881.500	12,22%	

N o.	Progra m	Kegiat an	Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi Keuangan			Keterang an
					Target (50%)	Realisasi	Capaian (%)	
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	22.803.204	11.401.602		0,00%	
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Seme steran SKPD	22.434.834	11.217.417	3.296.200	29,38%	
			Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	34.999.334	17.499.667	672.000	3,84%	
			Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	9.999.924	4.999.962		0,00%	
			Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	24.999.410	12.499.705	672.000	5,38%	
			Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	158.757.900	79.378.950	-	0,00%	
			Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	158.757.900	79.378.950		0,00%	
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	2.751.087.524	1.375.543.7 62	633.314.273	46,04%	
			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	74.995.055	37.497.528	25.219.600	67,26%	
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	2.368.358.654	1.184.179.3 27	523.331.500	44,19%	
			Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	49.498.815	24.749.408	7.260.000	29,33%	
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	258.235.000	129.117.500	77.503.173	60,03%	
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.489.395.332	1.244.697.6 66	668.561.299	53,71%	
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	329.940.000	164.970.000	163.225.684	98,94%	
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	2.159.455.332	1.079.727.6 66	505.335.615	46,80%	
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.950.032.165	975.016.083	93.416.800	9,58%	

N o.	Progra m	Kegiat an	Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi Keuangan			Keterang an
					Target (50%)	Realisasi	Capaian (%)	
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	232.025.715	116.012.858	80.466.200	69,36%	
			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	54.670.000	27.335.000	12.950.600	47,38%	
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	1.663.336.450	831.668.225		0,00%	
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			6.876.341.460	3.438.170.730	578.844.289	16,84%	
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		3.668.604.505	1.834.302.253	210.654.000	11,48%	
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	167.545.507	83.772.754	50.701.500	60,52%	
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	56.524.123	28.262.062	12.422.500	43,95%	
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	3.143.037.685	1.571.518.843	119.475.000	7,60%	
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	112.853.748	56.426.874	22.755.000	40,33%	
			Pengelolaan Data Kepegawaian	188.643.442	94.321.721	5.300.000	5,62%	
		Mutasi dan Promosi ASN		2.697.898.008	1.348.949.004	239.254.777	17,74%	
			Pengelolaan Mutasi ASN	95.746.785	47.873.393	24.199.283	50,55%	
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	258.312.896	129.156.448	32.044.780	24,81%	
			Pengelolaan Promosi ASN	2.343.838.327	1.171.919.164	183.010.714	15,62%	
		Pengembangan Kompetensi ASN		110.167.047	55.083.524	37.261.762	67,65%	
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	47.289.622	23.644.811	25.443.202	107,61%	
			Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	62.877.425	31.438.713	11.818.560	37,59%	
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		399.671.900	199.835.950	91.673.750	45,87%	
			Penilaian dan Evaluasi				0,00%	

N o.	Progra m	Kegiat an	Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi Keuangan			Keterang an
					Target (50%)	Realisasi	Capaian (%)	
			Kinerja Aparatur	87.461.257	43.730.629			
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	62.574.913	31.287.457	13.460.360	43,02%	
			Pembinaan Disiplin ASN	38.959.137	19.479.569		0,00%	
			Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	190.674.267	95.337.134	65.840.890	69,06%	
			Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	20.002.326	10.001.163	12.372.500	123,71%	