



PEMERINTAH KABUPATEN BERAU
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN



LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LKj-IP)
BKPP KABUPATEN BERAU
2018



KATA PENGANTAR



Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan dan Pelatihan Kabupaten Berau Tahun 2018 berdasarkan 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.

Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Sedangkan tujuan dari penyusunan laporan kinerja ini adalah untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang seharusnya dicapai sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Tanjung Redeb, 04 April 2019
Kepala BKPP Kabupaten Berau,


Drs. H. ABDUL RIFAI

Pembina Utama Muda
NIP. 19591030 199407 1 001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Dalam mewujudkan *Good Governance*, Akuntabilitas merupakan salah satu aspek penting yang harus di implementasikan dalam manajemen pemerintahan. Akuntabilitas yang diharapkan tidak hanya akuntabilitas pemerintah kepada masyarakat tetapi juga akuntabilitas Organisasi Perangkat Daerah kepada Bupati. Berkaitan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Berau menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-I) sebagai bentuk penerapan dari penyelenggaraan pemerintahan yang baik, transparan dan akuntabel.

LKj-IP ini memberikan gambaran tentang kinerja penyelenggaraan pemerintahan pada tahun 2018 yang diformulasikan dari hasil kinerja sub unit pelayanan administrasi perkantoran serta pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan atau bidang-bidang yang menjalankan fungsi peningkatan sarana dan prasarana, peningkatan disiplin, peningkatan kapasitas sumberdaya, pembinaan dan pengembangan aparatur di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau.

LKj-IP tidak hanya sekedar alat akuntabilitas, tetapi juga sebagai sarana strategis untuk mengevaluasi diri dalam rangka peningkatan kinerja kedepan. Dengan langkah ini setiap Bidang dapat senantiasa melakukan perbaikan dalam mewujudkan praktek penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau

Penyelenggaraan pemerintahan dalam mewujudkan peningkatan pengembangan dan pembinaan sumberdaya aparatur Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau Tahun 2018 dilaksanakan dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja BKPP Kabupaten Berau Tahun

2018. Perjanjian Kinerja ini, memuat sasaran dan target kinerja yang akan dicapai. Dalam pencapaian sasaran tersebut telah ditetapkan kebijakan, indikator sasaran, serta program dan kegiatan yang bersifat operasional dalam peningkatan kapasitas serta pengembangan dan pembinaan sumberdaya aparatur. Materi Perjanjian Kinerja Tahun 2018, disusun berdasarkan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) serta Prioritas dan Plafon Anggaran (PPA) APBD Tahun 2018.

LKj-IP Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Berau Tahun 2018 di susun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian kinerja, Plaporan Kinerja dan tata cara Reviu atas laporan kinerja Instansi Pemerintah dan juga mengacu pada Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan implementasi dari pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKj-IP ini mengungkapkan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan serta hambatan-hambatan/kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan, selain itu juga mengungkapkan strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan di masa mendatang agar sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai yang direncanakan.

Tahun 2018 merupakan tahun kedua pelaksanaan Rencana Strategis(Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau yang berpedoman pada RPJMD Kabupaten Berau Tahun 2016-2021. Pada Tahun 2018 ini Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau melaksanakan 4 (Sasaran) sasaran, 4

(empat) program dan 33 (tiga puluh Tiga) kegiatan, sebagai wujud akuntabilitas BKPP Kabupaten Berau dalam melaksanakan mandat sebagaimana yang tercantum dalam dokumen Perjanjian Kinerja antara BKPP Kabupaten Berau dengan Bupati Berau, sebagai berikut :

- Sasaran I : Meningkatnya Pembinaan dan pengembangan Aparatur yang terdiri dari 16 (enam belas) kegiatan yaitu :
 1. Seleksi Penerimaan Calon PNS
 2. Penempatan PNS
 3. Pengurusan Kenaikan Pangkat bagi PNS
 4. Pembangunan Pengembangan Sistem Informasi (SIMPEG)
 5. Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama
 6. Pemberian Tanda Kehormatan SLKS 10, 20 dan 30 TH
 7. Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
 8. Pemberian Tugas Belajar dan Ikatan Dinas bagi PNS
 9. Pengiriman Latihan Prajabatan Gollongan II dan III/Pelatihan Dasar
 10. Pengurusan SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu
 11. Penyelesaian Karis karsu dan Taspen Dilingkungan Pemkab. Berau.
 12. Pelaksanaan PP No.10
 13. Pengurusan Pegawai Tidak Tetap
 14. Proses penanganan kasus-kasus Hukum PNS
 15. Monitoring dan Evaluasi Program/Kegiatan BKPP Kabupaten Berau
 16. Bimbingan Belajar Program Pendidikan Dasar Spesialis.

- Sasaran II : Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional terdiri dari 2 (dua) kegiatan yaitu
 1. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS.

2. Pendidikan dan Pelatihan Lemhanas/Program Pemantapan Pimpinan.

▪ Sasaran III : Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional

1. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Realisasi Kinerja SKPD.

▪ Sasaran IV. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Perkantoran.

1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
2. Penyediaan jasa komunikasi, Sumber Daya, Air dan Listrik
3. Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional
4. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
5. Penyediaan jasa Kebersihan Kantor
6. Penyediaan jasa Perbaikan Peralatan Kerja
7. Penyediaan Alat Tulis Kantor
8. Penyediaan barang Cetak dan Penggandaan
9. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
10. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
11. Penyediaan Makanan dan Minuman
12. Rapat – Rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah
13. Rapat – Rapat koordinasi dan konsultasi ke Dalam Daerah
14. Penyediaan Jasa Tenaga Administratif/Teknis Perkantoran.

Secara umum dapat kami jelaskan bahwa dari beberapa sasaran yang telah diuraikan diatas terdapat 4 (Empat) sasaran), 33

LKj-IP BKPP KABUPATEN BERAU 2018

Indikator kinerja dengan 4 program yang tertuang dalam 33 kegiatan dengan rincian 2 (dua) sasaran kategori sangat sangat berhasil, 1 (satu) sasaran dengan capaian berhasil dan 1 (satu) Sasaran Cukup berhasil. Dari seluruh Sasaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau Tahun 2018 dapat dikategorikan Berhasil atau 84,25%

Keberhasilan tersebut dapat tercapai karena adanya kerjasama yang baik dari seluruh aparatur di BKPP Kabupaten Berau serta dukungan dari instansi terkait. Secara keseluruhan, Indikator Sasaran tersebut diatas tentunya masih memiliki kelemahan-kelemahan yang diakibatkan oleh perubahan peraturan perundangan undangan di bidang kepegawaian.

No.	Sasaran strategis	Jumlah Indikator Kinerja	Rata-rata capaian kinerja	Predikat
1	Meningkatnya Pembinaan dan pengembangan Aparatur	16	83,44	Berhasil
2	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional	2	92,50	Sangat Berhasil
3	Meningkatnya capaian kinerja program dan kegiatan BKPPenyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Realisasi Kinerja SKPD	1	92,50	Sangat Berhasil
4	Meningkatkan Pelayanan Administrasi Perkantoran	14	68,57	Cukup Berhasil
	Rata-Rata Capaian Kinerja		84,25	

Realisasi Belanja Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau Tahun Anggaran 2018 adalah sebesar Rp.

12.650.240.158,- atau mencapai 87,43 % dari seluruh total anggaran yang berjumlah Rp14.469.234.000,-

Beberapa langkah ke depan yang akan dilaksanakan oleh Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau dalam rangka melaksanakan regulasi kepegawaian sesuai Undang-undang Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktifitas kinerja Badan antara lain :

- 1 Melaksanakan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) demi terselenggaranya system pelaksanaan program peningkatan kualitas Aparatur secara obyektif dan tepat sasaran
- 2 Pencanaan program peningkatan kualitas aparatur satu pintu sehingga pelaksanaan diklat dilingkungan Pemkab Berau dapat terkoordinir dengan baik serta disertai dengan data yang akurat
- 3 Meningkatkan system pendataan yang lebih akurat dan termutakhir melalui pengembangan SIMPEG
- 4 Sistem kenaikan pangkat yang lebih efektif dan efisien melalui Kenpa online sehingga dapat meminimalisir kendala-kendala bagi aparaturnya dalam memperoleh hak kenaikan pangkat
- 5 Meminimalisir terjadinya pelanggaran disiplin dan kode etik aparaturnya dengan cara meningkatkan system pembinaan dan pengawasan melekat bagi aparaturnya dilingkungan Pemkab Berau

DAFTAR ISI

		Halaman
Kata Pengantar		i
Ringkasan Eksekutif		ii
Daftar Isi		viii
BAB I PENDAHULUAN		
A	Latar Belakang	1
B	Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	2
C	Struktur Organisasi	4
D	Sumber Daya Manusia	5
E	Dasar Penyusunan LKj-IP	7
F	Sarana dan Prasarana	8
G	Tujuan Penyusunan LKj-IP	8
H	Sistematika Penulisan	11
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....		
A	Rencana Strategis	12
B	Sasaran, Indikator sasaran, dan program.....	20
C	Perjanjian Kinerja	22
D	Indikator Kinerja Utama (IKU)	24
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA		
A	Capaian Kinerja organisasi	28
B	Realisasi Anggaran	97
BAB IV PENUTUP.....		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		



**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2016 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN, manajemen kepegawaian mengalami perubahan paradigma dari sebelumnya lebih menekankan pada hak dan kewajiban individual pegawai, ke arah perspektif baru yaitu yang menekankan pada manajemen pengembangan sumber daya manusia yang strategis. Perubahan paradigma ini dilakukan agar nantinya pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak hanya didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah akan tetapi perubahan perilaku dari dilayani menjadi melayani.

Merespon berbagai isu tentang perubahan paradigma manajemen Pegawai Negeri Sipil yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, dan lain lain Pemerintah Kabupaten berau memiliki komitmen dalam melaksanakan manajemen ASN yang profesional untuk meningkatkan kompetensi pada seluruh jajaran ASN. Mengingat ASN sebagai garda terdepan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi perlu di perbaiki dan ditata ulang dengan prinsip-prinsip manajemen modern.

Untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi ASN perlu dibangun sistem manajemen ASN yang profesional dan terintegrasi (*unified system*). Manajemen ASN dilaksanakan berdasarkan asas “merit” yang menekankan perbandingan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, dan

persyaratan yang dibutuhkan jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh calon pegawai dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi yang sejalan dengan tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Sebagai wujud implementasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kabupaten Berau melaksanakan untuk kedua kalinya kegiatan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Dalam pelaksanaan seleksi JPT ini diikuti oleh 54 Orang pejabat eselon III dilingkungan pemerintahan kabupaten berau untuk mengisi 8 (delapan) posisi JPT yang lowong.

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama merupakan penentu arah dalam mengimplementasikan kebijakan Pemerintah Daerah sebagai garda terdepan yang menjadi panutan, dan penentu arah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menempatkan PNS pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama harus selektif yang betul-betul bisa mendapatkan pejabat yang kompeten dibidangnya. Sistem manajemen ASN diarahkan untuk mendapatkan pejabat yang profesional. Sistem rekrutmen JPT (sebelumnya dikenal dengan istilah Eselon/Struktural) polanya diubah dengan merit system melalui pelamaran, seleksi, dan kontrak kinerja jabatan yang jelas, obyektif, dan transparan sebagaimana telah diamanatkan dalam UU ASN.

B. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

Terkait tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau sebagai instansi yang melaksanakan manajemen kepegawaian, BKPP mempunyai peran yang sangat strategis dalam meningkatkan sumber daya aparatur dalam mewujudkan visi Pemerintah Kabupaten Berau “Mewujudkan Berau Sejahtera, unggul, dan berdaya saing berbasis sumber daya manusia dan pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan”. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18

Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah paragraf 5 tentang Badan Daerah Kabupaten/Kota. Badan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten/Kota. Badan Daerah Kabupaten/kota dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkupnya
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkupnya
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati/wali kota sesuai dengan fungsinya.

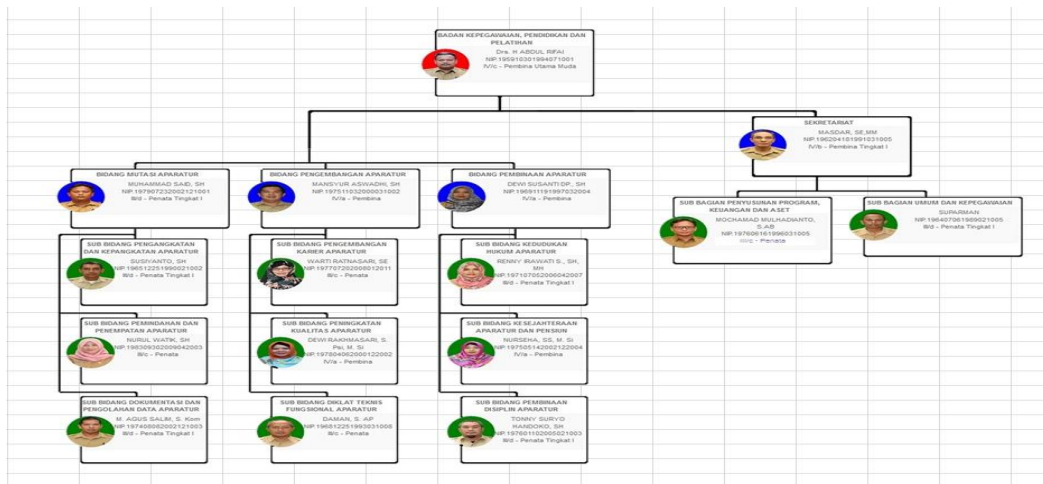
Berdasarkan Peraturan Bupati Berau Nomor 073 tahun 2016, tentang rincian tugas pokok, fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau merupakan unsur pendukung Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, dipimpin oleh Kepala Badan, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Badan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara. Untuk melaksanakan tugas tersebut BKPP menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
4. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
5. Pelaksanaan UPTB;

6. Pembinaan jabatan fungsional;
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

C. Struktur Organisasi.



Susunan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau Berdasarkan Peraturan Bupati Berau Nomor 073 Tahun 2016, tentang rincian tugas pokok, fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau terdiri dari :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Penyusunan Program, Keuangan dan Aset;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
3. Bidang Mutasi Aparatur, membawahi;
 1. Sub Bidang Pengangkatan dan Kepangkatan Aparatur;
 2. Sub Bidang Pemindahan dan Penempatan Aparatur;
 3. Sub Bidang Dokumentasi dan Pengolahan Data Aparatur;
4. Bidang Pengembangan Aparatur, membawahi ;
 1. Sub Bidang Pengembangan Aparatur;
 2. Sub Bidang Peningkatan Kualitas Aparatur;

3. Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional Aparatur;
5. Bidang Pembinaan Aparatur ;
 1. Sub Bidang kedudukan Hukum Aparatur ;
 2. Sub Bidang Kesejahteraan Aparatur dan Pensiun;
 3. Sub Bidang Pembinaan Disiplin Aparatur
6. UPTB;
7. Kelompok Jabatan Fungsional

D. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan Suatu hal yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi dan merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau yang menjadi pelaksana tugas pokok dan fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Berau yang selanjutnya diuraikan menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang berjumlah 49 orang. Komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pegawai, terdiri dari SLTA sebanyak 11 Orang, DIPLOMA II/III (D-2 / D-3) sebanyak 5 orang, D-IV sebanyak 2, STRATA 1 sebanyak 27, STRATA 2 sebanyak 3, seperti dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2
Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKPP Kabupaten Berau
Tahun 2018

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SEKOLAH DASAR	1
2	SLTA	11
3	DIPLOMA II/III (D-2 / D-3)	5
4	DIPLOMA IV	2
5	STRATA 1	27
6	STRATA 2	3
	JUMLAH	49

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian BKPP Kab. Berau

Dilihat dari segi pendidikan, komposisi pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau memadai untuk melaksanakan tugas-tugas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau.

Selanjutnya komposisi pegawai berdasarkan golongan seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.3
Daftar Pangkat dan Golongan Pegawai BKPP
Kabupaten Berau
Tahun 2018

NO	Pangkat / Golongan	JUMLAH
1	Juru Muda/Ic	1
2	Juru Muda TK. I/IB	
3	Juru/IC	
4	Juru TK. I/ID	
5	Pengatur Muda/IIA	
6	Pengatur Muda TK. I/IIB	

7	Pengatur/IIC	8
8	Pengatur TK. I/IID	3
9	Penata Muda/IIIA	4
10	Penata Muda TK. I/IIIB	9
11	Penata /IIIC	11
12	Penata TK. I/IIID	6
13	Pembina /IVA	5
14	Pembina TK I/IVB	1
15	Pembina Utama Muda/IVC	1
16	Pembina Utama Madya/IVD	
17	Pembina Utama/IVE	
	JUMLAH	49

Sumber : *Subbag Umum dan Kepegawaian BKPP Kab. Berau*

Sebagaimana diuraikan pada tabel diatas, tercatat 68,18% pegawai BKPP Kab. Berau adalah golongan III, merupakan pegawai yang berpendidikan Strata 1 dan SLTA. Pegawai yang berpendidikan Strata 1 pada umumnya sudah menduduki pangkat puncak pada jenjang kepangkatannya dan telah memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun.

E. Dasar Penyusunan LKj-IP

Dasar hukum dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ-IP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Berau Tahun 2018 adalah :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah
2. Peraturan presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

3. 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.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
9. Peraturan Bupati Kabupaten Berau Nomor 073 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau.

F. Sarana dan Prasarana

Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dapat mendukung tercapainya kegiatan dan kebijakan yang diharapkan, Sarana dan Prasarana juga memiliki peranan yang sangat penting bagi aktivitas OPD. Sehingga untuk menunjang tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau ditunjang oleh sarana dan prasarana berupa aktiva tanah dan bangunan kantor, inventaris, kendaraan dinas, dan fasilitas lainnya.

G. Maksud dan Tujuan Penyusunan (LKj-IP)

Maksud dan Tujuan dari penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten

Berau adalah untuk mewujudkan akauntabilitas seorang atau pemimpin kolektif lembaga/instansi kepada Bupati sebagai pemberi mandate/amanah. Oleh karena itu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai perwujudan salah satu kewajiban untuk menjawab tentang apa yang sudah diamanahkan kepada setiap pejabat publik sekaligus sebagai media pertanggung jawaban yang berisi informasi kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau yang di sampaikan secara periodik dan bermanfaat untuk :

1. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang.
2. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) sebagai sarana Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Berau untuk menyampaikan pertanggung jawaban kinerja kepada pimpinan yaitu Bupati Berau melalui Sekretaris Daerah.
3. Mengetahui dan Menilai Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Berau dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibidang kepegawaian
4. Menjadi Masukan dan Umpan Balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Berau.

H. Permasalahan dalam pengelolaan kepegawaian

Dalam menyelenggarakan pembangunan bidang kepegawaian di kabupaten berau masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi, antara lain :

1. Belum jelasnya uraian tugas, kurangnya pemahaman tentang cara penilaian prestasi kerja dan belum memahami cara penyusunan SKP;

2. Kurangnya tenaga asesor untuk mengukur dan memetakan kompetensi PNS yang professional;
3. Optimalisasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang kurang memadai antara lain akses jaringan internet sering terganggu;
4. Adanya tumpang tindih kebijakan antara lembaga dalam pengembangan pegawai melalui pendidikan tugas belajar dan ijin belajar;
5. Terbatasnya lembaga penyelenggara kediklatan yang terakreditasi dalam mengakomodir diklat struktural di lingkungan pemerintahan kabupaten berau;
6. Lemahnya kesadaran PNS yang menduduki jabatan struktural untuk mengikuti program peningkatan kualitas sumberdaya aparatur seperti diklat kepemimpinan dan uji kompetensi;
7. Kebijakan badan diklat Provinsi dan LAN RI yang membatasi ruang gerak pelaksanaan dan pengiriman peserta diklat structural untuk dilaksanakan di luar provinsi kaltim. Namun tidak dapat memfasilitasi pelaksanaan diklat dengan system kontribusi sementara untuk pelaksanaan di daerah dianggap tidak memenuhi syarat akreditasi dari LAN RI;
8. Kurangnya koordinasi antar bidang terkait pemanfaatan hasil uji kompetensi secara objektif dalam penataan PNS dilingkungan pemerintahan daerah kabupaten berau;
9. Pembinaan dan pengembangan karier PNS belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karier yang jelas;
10. Dalam rangka perumusan kebijakan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung oleh data dan informasi kepegawaian yang memadai;
11. Belum tersedianya sarana dan prasarana kediklatan sebagai persyaratan untuk melaksanakan diklat struktural dan diklat fungsional yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, antara lain : gedung diklat, asrama peserta, ruang makan, dapur, mushalla dll;

12. Terbatasnya kuota dari lembaga penyelenggaraan diklat sehingga tidak dapat mengakomodasi peserta dari Pemkab Berau terutama diklat kepemimpinan;
13. Terjadinya perubahan-perubahan kebijakan pusat terkait pengelolaan kediklatan aparatur;
14. Masih belum sesuainya pengisian formasi dan pendistribusian pegawai pada masing-masing bidan SKPD dengan spesifikasi disiplin ilmu dan keahlian yang dimilikinya;
15. Belum terwujudnya kedisiplinan dan profesionalisme aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;
16. Belum optimalnya pelaksanaan penempatan PNS berdasarkan kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi.
17. Belum efektifnya pelaksanaan sistem dan mekanisme koordinasi perencanaan dan sistem penganggaran

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Laporan Kinerja BKPP kabupaten Berau sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan terdiri dari : Latar belakang masalah, Kedudukan tugas pokok dan fungsi, Struktur organisasi, SDM, dasar penyusunan LKj-IP, Sarana dan prasarana, maksud dan tujuan, permasalahan, sistematika penyusunan

Bab II perencanaan dan Perjanjian kinerja terdiri dari : Rencana strategis, perjanjian kinerja strategis, indikator kinerja utama (IKU), Rencana Kinerja tahunan (RKT)

Bab III Akuntabilitas kinerja terdiri dari : capaian kinerja organisasi dan Realisasi keuangan.

Bab IV Penutup



**BAB II
PERENCANAAN
KINERJA**

A. Rencana Strategis.

Renstra merupakan analisis dan pengambilan keputusan strategis tentang masa depan organisasi untuk menempatkan dirinya (positioning) pada masa yang akan datang. Renstra memberikan petunjuk tentang mengerjakan sesuatu program/kegiatan yang benar (doing the right things). Pada prinsipnya, terdapat beberapa langkah yang lazim dalam melakukan perencanaan strategis yaitu, merumuskan visi dan misi organisasi, melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal (environment scanning) dengan melihat lingkungan strategis organisasi, merumuskan tujuan dan sasaran (goal setting), dan merumuskan strategis untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut. Dokumen Rencana Strategis ini memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan strategis (cara mencapai tujuan dan sasaran).

1. Visi

Visi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau dirumuskan untuk mendukung Visi dan Misi Kabupaten Berau. Secara dimensional pernyataan visi berfokus kemasa depan berdasarkan pemikiran masa kini dan pengalaman masa lalu. Adapun misi Pembangunan Kabupaten Berau salah satunya yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau adalah Misi Keempat: Menciptakan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dan akuntabel. Misi ini akan memprioritaskan peningkatan kualitas pelayanan pemerintah daerah kepada masyarakat Kabupaten Berau. Pelayanan publik terutama pelayanan dasar, pelayanan umum dan pelayanan unggulan menjadi perhatian dalam misi ini. Pemerintah didorong untuk melakukan pelayanan yang maksimal, profesional, bersih, berwibawa, transparan, dan akuntabel. Dalam

menjalankan pelayanan publik pemerintah harus senantiasa mengedepankan konsep adil sebagai landasan etik dalam melakukan setiap layanan kepada masyarakat.

Tata kelola pemerintahan yang baik, merupakan bagian dari paradigma baru yang berkembang dan memberikan nuansa yang cukup mewarnai terutama pasca krisis multi dimensi seiring dengan tuntutan era reformasi. Situasi dan kondisi ini menuntut adanya kepemimpinan nasional masa depan, yang diharapkan mampu menjawab tantangan bangsa Indonesia mendatang. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik merupakan tujuan dari misi keempat yaitu “Menciptakan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dan akuntabel”.

Adapun sasaran dari tujuan ini ialah:

- Terciptanya pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi
- Terwujudnya pelayanan publik prima
- Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja aparatur
- Meningkatnya kualitas pembangunan Kampung.

Memperhatikan Visi, misi dan strategi pembangunan Kabupaten Berau maka visi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau 2016–2021 adalah :

**“TERWUJUDNYA APARATUR KABUPATEN BERAU YANG PROFESIONAL
BERKUALITAS, DISIPLIN DAN BERTANGGUNG JAWAB”**

Makna dari visi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

”Membentuk Apatur yang berkualitas, Profesional, Disiplin dan Bertanggung Jawab” mempunyai makna bahwa Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau harus mampu membentuk sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi, integritas, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, lembaga dan pimpinan, bekerja sesuai dengan sistem dan aturan/ ketentuan yang berlaku, melaksanakan tugas dengan penuh kesungguhan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, efisien, ekonomis dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan, menjadi panutan di lingkungannya, berbudi pekerti luhur dan memiliki moral yang baik.

2. Misi

Dalam mencapai visi organisasi, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau merumuskan misi organisasi sebagai tugas utama yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Untuk mewujudkan hal tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau mempunyai misi sebagai berikut :

1. Mewujudkan manajemen kepegawaian yang profesional melalui perumusan kebijakan teknis kepegawaian, pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan sarana dan prasarana aparatur, peningkatan penataan sistem pelayanan capaian kinerja dan keuangan;
2. Peningkatan Kapasitas sumberdaya aparatur
3. Peningkatan Disiplin Aparatur
4. Peningkatan Pembinaan dan pengembangan aparatur daerah
5. Peningkatan kualitas pengadaan, penempatan dan pengelolaan data pegawai

3. Tujuan dan sasaran

Dalam rangka pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau maka dirumuskan kebijakan strategi dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan :

Mewujudkan ASN yang profesional

Mewujudkan ASN yang disiplin

Mewujudkan system rekrutmen yang mampu menghasilkan CPNS yang berkualitas

Meningkatkan kualitas pendistribusian pegawai

Mewujudkan excellent service bidang kepegawaian

Dalam rangka pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau maka dirumuskan kebijakan strategis dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan sasaran :

- 1 Terwujudnya Aparatur Sipil negara yang profesional
- 2 Meningkatnya kualitas pendistribusian ASN
- 3 Mewujudkan ASN yang disiplin
- 4 Terwujudnya system rekrutmen yang ideal
- 5 Terwujudnya excellent service bidang kepegawaian
- 6 Meningkatnya keakuratan dan kemutakhiran database kepegawaian
- 7 Meningkatnya pelayanan sarana dan prasana aparatur
- 8 Meningkatnya kualitas kinerja perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan penyelenggaraan program dan kegiatan BKPP

4. Strategi dan arah kebijakan Kabupaten Berau

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan yang dirancang secara konseptual, analitik, realistik, rasional dan komprehensif. Selanjutnya strategi diwujudkan dalam kebijakan dan program. Adapun Strategi Kabupaten Berau yang berkaitan dengan Kepegawaian adalah Peningkatan pengembangan Aparatur Daerah dan Efisiensi Organisasi Perangkat Daerah, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis. Arah Kebijakannya adalah :

1. Penyempurnaan sistem manajemen SDM dan pembinaan aparatur dalam pengembangan sistem pembinaan pegawai
2. Pelaksanaan reformasi birokrasi yang sesuai dengan kebutuhan daerah
3. Peningkatan etika birokrasi dan budaya kerja
4. Pemerataan pendistribusian pegawai di daerah terpencil dan pedalaman
5. Pengembangan institusi dan peningkatan komitmen pimpinan birokrasi dalam mendukung peningkatan kualitas pegawai.
6. Pengembangan sarana dan prasarana kediklatan yang representatif sesuai dengan standar dan kebutuhan kediklatan, baik gedung, kantor, kelas, asrama dan peralatan penunjang pembelajaran lainnya
7. Peningkatan aparatur kediklatan baik kuantitas, maupun peningkatan kualitas dengan memiliki kompetensi dan sertifikasi ahli dalam pengelolaan kediklatan
8. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur serta pendidikan kedinasan
9. Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur.

Strategi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau

Selaras dengan arah kebijakan pembangunan Kabupaten Berau sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Berau Tahun 2016-2021, khususnya dibidang kepegawaian telah disusun strategi BKPP dalam pembangunan kepegawaian jangka menengah 2016-2021 yang dirumuskan dalam 7 (tujuh) strategi sebagai berikut:

1. Strategi Peningkatan Kinerja dan Kualitas Sumberdaya Aparatur

Diarahkan pada pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka implementasi manajemen kepegawaian yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan kualitas sumberdaya aparatur Pemerintah Kabupaten Berau secara efektif dan efisien.

2. Strategi Pemantapan Kelembagaan dan ketatausahaan diarahkan pada :

- a. Pemantapan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau dikaitkan dengan kewenangan dan rincian kegiatannya;
- b. Peningkatan efektifitas pembinaan dan pengembangan pegawai;
- c. Peningkatan kualitas pelayanan internal dan eksternal;
- d. Peningkatan sistem jaringan informasi kepegawaian dan kediklatan;
- e. Pengembangan sistem manajemen internal BKPP;
- f. Penataan sistem prosedur ketatausahaan.

3. Strategi pengembangan sistem dan manajemen kepegawaian diarahkan pada:

- a. Pemantapan analisis kebutuhan pegawai dan formasi pegawai serta formasi jabatan;
- b. Pemantapan sistem dan manajemen kepegawaian dengan mengembangkan Simpeg;
- c. Memantapkan mekanisme kerja di bidang kepegawaian;
- d. Peningkatan kerjasama dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam bidang kepegawaian dan diklat dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Biro Kepegawaian Propinsi Kalimantan Timur, Badan Diklat Propinsi Kalimantan Timur, BKN, Kementrian PAN dan LAN RI serta Perguruan Tinggi);
- e. Peningkatan kualitas pengelolaan ketatausahaan.

4. Strategi pengembangan sistem dan manajemen diklat diarahkan pada:
 - a. Pemantapan analisis kebutuhan diklat;
 - b. Peningkatan kualitas penyelenggaraan diklat;
 - c. Peningkatan kualitas pembinaan penyelenggaraan diklat;
 - d. Peningkatan dan pengembangan jaringan kemitraan kerja kediklatan baik pada skala lokal, regional, nasional maupun internasional;
 - e. Penelitian dan pengembangan kurikulum diklat;
 - f. Pengadaan dan peningkatan kualitas tenaga fasilitator/pelatih/ widyaiswara.
1. Strategi pengembangan sarana dan prasarana diarahkan pada:
 - a. Melengkapi sarana dan prasarana kepegawaian serta kediklatan yang representatif;
 - b. Pemanfaatan teknologi untuk penyelenggaraan administrasi/ manajemen kepegawaian dan diklat.
2. Strategi pendayagunaan dan pengembangan Sumberdaya Organisasi diarahkan pada:
 - a. Peningkatan kapasitas dan kapabilitas pegawai BKPP;
 - b. Peningkatan efektivitas dan efisiensi sumberdaya organisasi.
3. Strategi Pendayagunaan pembiayaan diarahkan pada:
 - a. Peningkatan ketersediaan sumber-sumber pembiayaan penyelenggaraan administrasi/manajemen kepegawaian dan pemanfaatannya secara efektif dan efisien, transparan dan akuntabel;
 - b. Peningkatan pembinaan dan pengawasan pendayagunaan sumber-sumber pembiayaan kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

5. Nilai-nilai organisasi

Untuk Mencapai Visi dan Misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau di dalam menjalankan tugasnya dilandasi oleh nilai-nilai luhur yang telah dirumuskan bersama, adapun nilai-nilai kehidupan organisasi yang mendasari Visi dan Misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau adalah :

1. Berkualitas
2. Disiplin
3. Profesional
4. Bertanggung jawab

Penjelasan nilai-nilai Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau

1. **BERKUALITAS**, adalah aparatur yang memiliki keterampilan tidak hanya dari disiplin ilmu semata, juga berkualitas dari emosional dan spiritual.
2. **DISIPLIN**, Mengandung pengertian bahwa seluruh pegawai memiliki kesadaran taat dan patuh terhadap aturan/ ketentuan yang berlaku.
3. **PROFESIONAL**, karena basis formasi PNS adalah KOMPETENSI, maka PNS harus tahu Tugas, Pokok dan Fungsinya sebagai PNS, sehingga bertindak sebagai perencana dan penyelenggara roda pemerintahan dengan sebaik-baiknya, serta bersemangat di dalam meningkatkan kemampuan, wawasan dan keterampilannya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
4. **BERTANGGUNG JAWAB**, Mengabdikan kepada nusa dan bangsa mendahulukan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan, memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, lembaga dan pimpinannya, bekerja sesuai dengan sistem dan aturan yang berlaku, melaksanakan tugas dengan penuh kesungguhan dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan, dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien, efektif dan ekonomis.

B. Sasaran, Indikator, sasaran dan program BKPP Kabupaten Berau tahun 2018

Tabel 1 : Sasaran, Indikator Sasaran dan Program BKPP Kabupaten Berau Tahun 2018.

<i>Sasaran Strategis</i>	<i>Indikator Kinerja</i>	<i>Program</i>
Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Jumlah Pegawai Pengangkatan PNS	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah ASN yang ditempatkan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan ASN	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah ASN usulan kenaikan pangkat periode April & Oktober	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah Data PNS yang Valid	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah Jabatan yang terisi oleh pejabat yang menduduki sesuai dengan PP No. 11 Tahun 2017.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah SLKS yang diterima	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah Kasus pelanggaran Hukum yang diproses	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar S1, S2 dan Dokter Spesialis dan Izin Belajar	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah Pengiriman CPNS yang mengikuti Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah PNS yang menerima SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah PNS yang menerima Karpeg, Karis, Karsu dan Taspen	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah Izin Perkawinan dan perceraian PNS	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah Pegawai Tidak tetap	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
Jumlah Proses Penanganan Kasus Hukum	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	

LAPORAN KINERJA BKPP KABUPATEN BERAU

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BERAU

2018

	Jumlah Wilayah yang dimonitoring	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
	Jumlah dokter yang mengikuti Bimbel	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional	Jumlah yang lulus mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNSD	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
	Jumlah Pegawai yang paham mengikuti Pengelola Adm. Kepegawaian	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran	Jumlah jasa surat menyurat yang tersedia	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang tersedia/terbayarkan	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah kendaraan roda 4 dan roda 2 yang terpelihara	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah Jasa Administrasi Keuangan	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah jasa kebersihan yang tersedia	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah peralatan kerja yang diperbaiki	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah alat tulis kantor yang tersedia	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah barang cetakan dan penggandaan yang tersedia	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah komponen listrik /penerangan bangunan kantor yang tersedia	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah Makan Minum Peserta rapat dan tamu	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
	Jumlah tenaga administrasi/teknis perkantoran yang terbayarkan	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
Meningkatnya capaian kinerja program dan kegiatan BKPP	Jumlah Laporan kegiatan sosialisasi	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

c. Perjanjian Kinerja (PK)

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tabel 2 : Perjanjian Kinerja (PK)

<i>Sasaran</i>	<i>Indikator Kinerja</i>	<i>Target</i>	<i>Satuan</i>
Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Jumlah Pegawai Pengangkatan PNS	40	Orang
	Jumlah ASN yang ditempatkan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan ASN	500	Orang
	Jumlah ASN usulan kenaikan pangkat periode April & Oktober	800	Orang
	Jumlah Data PNS yang Valid	6000	Orang
	Jumlah Jabatan yang terisi oleh pejabat yang menduduki sesuai dengan PP No. 11 Tahun 2017.	20	Orang
	Jumlah SLKS yang diterima	200	Orang
	Jumlah Kasus pelanggaran Hukum yang diproses	15	Kasus

LAPORAN KINERJA BKPP KABUPATEN BERAU

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BERAU

2018

	Jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar S1, S2 dan Dokter Spesialis dan Izin Belajar	13	Orang
	Jumlah Pengiriman CPNS yang mengikuti Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	40	Orang
	Jumlah PNS yang menerima SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu	100	SK
	Jumlah PNS yang menerima Karpeg, Karis, Karsu dan Taspen	104	Orang
	Jumlah Izin Perkawinan dan perceraian PNS	10	Srt
	Jumlah Pegawai Tidak tetap	200	SK
	Jumlah Proses Penanganan Kasus Hukum	5	Kasus
	Jumlah Wilayah yang dimonitoring	13	Kec
	Jumlah dokter yang mengikuti Bimbel	3	Org
Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional	Jumlah yang lulus mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNSD	21	orang
	Jumlah Pegawai yang paham mengikuti Pengelola Adm. Kepegawaian	40	Orang
Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran	Jumlah jasa surat menyurat yang tersedia	300	Surat
	Jumlah jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang tersedia/terbayarkan	3	Sumber Daya
	Jumlah kendaraan roda 4 dan roda 2 yang terpelihara	22	Kend. Roda 2 dan Roda 4
	Jumlah Jasa Administrasi Keuangan	350	Jenis
	Jumlah jasa kebersihan yang tersedia	65	Unit
	Jumlah peralatan kerja yang diperbaiki	75	jenis
	Jumlah alat tulis kantor yang tersedia	3770	Cetak/Copy

	Jumlah barang cetakan dan penggandaan yang tersedia	60	Jenis
	Jumlah komponen listrik /penerangan bangunan kantor yang tersedia	7	Jenis
	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku	600	Buku
	Jumlah Makan Minum Peserta rapat dan tamu	250	Orang
	Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	30	Kali
	Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	80	Kali
	Jumlah tenaga administrasi/teknis perkantoran yang terbayarkan	21	Orang
Meningkatnya capaian kinerja program dan kegiatan BKPP	Jumlah Laporan kegiatan sosialisasi	6	Laporan

Jumlah Anggaran Belanja Langsung (Program) BKPP Kab. Berau Tahun 2018 sebesar Rp. 9.168.234.000 (*Sembilan Milyar Seratus Enam Puluh Delapan Juta Dua Ratus Tiga Puluh Empat Ribu Rupiah*)

yang terdiri dari :

- | | |
|---|--------------------|
| 1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | Rp.1.494.554.000 |
| 2. Program Peningkatan Pengembangan Sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan | Rp. 5.000.000 |
| 3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | Rp. 1.519.000.000 |
| 5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | Rp. 6.149.680.000. |

D. Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPP Kabupaten Berau Tahun 2018

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA Satuan Kerja Perangkat Daerah

Tugas : Membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi unsure penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan

Fungsi :

1. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya, dan ;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tujuan :

1. Mewujudkan ASN yang professional
2. Mewujudkan ASN yang disiplin
3. Mewujudkan system rekrutmen yang menghasilkan CPNS yang berkualitas
4. Meningkatkan kualitas pendistribusian pegawai
5. Mewujudkan excellent service bidang kepegawaian

Tabel 3 : Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPP Kabupaten Berau

<i>Sasaran Strategis</i>	<i>Indikator Kinerja</i>	<i>Program</i>	<i>Penanggung Jawab</i>
Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Jumlah Pegawai Pengangkatan PNS	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Mutasi Aparatur
	Jumlah ASN yang ditempatkan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan ASN	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Mutasi Aparatur

LAPORAN KINERJA BKPP KABUPATEN BERAU

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BERAU

2018

	Jumlah ASN usulan kenaikan pangkat periode April & Oktober	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Mutasi Aparatur
	Jumlah Data PNS yang Valid	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Mutasi Aparatur
	Jumlah Jabatan yang terisi oleh pejabat yang menduduki sesuai dengan PP No. 11 Tahun 2017.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Mutasi Aparatur
	Jumlah SLKS yang diterima	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Pembinaan Aparatur
	Jumlah Kasus pelanggaran Hukum yang diproses	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Pembinaan Aparatur
	Jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar S1, S2 dan Dokter Spesialis dan Izin Belajar	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Pengembangan Aparatur
	Jumlah Pengiriman CPNS yang mengikuti Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Pengembangan Aparatur
	Jumlah PNS yang menerima SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Pembinaan Aparatur
	Jumlah PNS yang menerima Karpeg, Karis, Karsu dan Taspen	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Pembinaan Aparatur
	Jumlah Izin Perkawinan dan perceraian PNS	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Pembinaan Aparatur
	Jumlah Pegawai Tidak tetap	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Kepala BKPP
	Jumlah Proses Penanganan Kasus Hukum	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Pembinaan Aparatur
	Jumlah Wilayah yang dimonitoring	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Kepala BKPP
	Jumlah dokter yang mengikuti Bimbel	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Bidang Pengembangan Aparatur
Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional	Jumlah yang lulus mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNSD	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Bidang Pembinaan Aparatur
	Jumlah Pegawai yang paham mengikuti Pengelola Adm. Kepegawaian	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Kepala BKPP
Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran	Jumlah jasa surat menyurat yang tersedia	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP

LAPORAN KINERJA BKPP KABUPATEN BEAU

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BEAU

2018

	Jumlah jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang tersedia/terbayarkan	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
	Jumlah kendaraan roda 4 dan roda 2 yang terpelihara	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
	Jumlah Jasa Administrasi Keuangan	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
	Jumlah jasa kebersihan yang tersedia	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
	Jumlah peralatan kerja yang diperbaiki	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
	Jumlah alat tulis kantor yang tersedia	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
	Jumlah barang cetakan dan penggandaan yang tersedia	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
	Jumlah komponen listrik /penerangan bangunan kantor yang tersedia	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
	Jumlah Makan Minum Peserta rapat dan tamu	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
	Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
	Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
	Jumlah tenaga administrasi/teknis perkantoran yang terbayarkan	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kepala BKPP
Meningkatnya capaian kinerja program dan kegiatan BKPP	Jumlah Laporan kegiatan sosialisasi	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Kepala BKPP



**BAB III
AKUNTABILITAS
KINERJA**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau menyajikan informasi kinerja berupa hasil pengukuran kinerja, evaluasi, dan analisis akuntabilitas kinerja, termasuk menguraikan keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala, permasalahan, serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil. Disertakan juga uraian mengenai aspek keuangan yang secara langsung mengaitkan hubungan antara Anggaran Pendapatan Belanja Daerah yang dibelanjakan dengan hasil atau manfaat yang diperoleh (akuntabilitas keuangan). Kemudian secara singkat menjabarkan tentang Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau 2016-2021 dan Renja BKPP Kabupaten Berau tahun 2018 beserta sasaran yang ingin dicapai pada tahun itu dan kaitannya dengan capaian tujuan, misi, dan visi BKPP Kabupaten Berau.

A. Capaian Kinerja Organisasi

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misionis organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Aktualisasi kinerja sebagai realisasi Perjanjian Kinerja dimuat dalam laporan kinerja (*performance accountability report*), serta menyajikan penjelasan tentang deviasi antara realisasi kegiatan dengan rencana serta keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dalam pencapaian sasaran yang dimulai dari perencanaan strategis dan berakhir dengan penyerahan laporan akuntabilitas kepada pemberi mandat (wewenang).

Pengukuran Kinerja merupakan Inti dari Laporan kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Berau. Pengukuran tersebut merupakan suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan berupa, *Input*, *Output* dan *Outcome*. Pengukuran tersebut dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja dari Internal Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau.

▪ **Kerangka Pengukuran Kinerja**

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 instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian indikator kinerja sasaran dengan program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Pengukuran kinerja yang dilaksanakan adalah dengan membandingkan antara target kinerja sasaran dengan realisasi kinerja sasaran atau dengan kata lain membandingkan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja pada 5 (lima) tahun yang direncanakan. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan antara lain Rencana Kinerja Tahunan yang ditetapkan dengan jelas, Perjanjian Kinerja (PK) serta Indikator Kinerja Utama (IKU). Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau dalam melaksanakan pengukuran indikator kinerja sasaran didasarkan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam DPA Tahun 2018, Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2018 serta mendasarkan pula pada Indikator Kinerja Utama (IKU).

▪ Metode Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi sebagai berikut:

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja, digunakan rumus:

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kineja} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

Atau:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{(2 \times \text{Rencana}) - \text{realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

▪ Metode Penyimpulan Capaian Kinerja Sasaran

Hasil pengukuran capaian kinerja dalam menentukan hasil evaluasi kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran dengan menggunakan metode pengukuran dengan skala ordinal yaitu :

Tabel 4 : Skala pengukuran

Skala Ordinal	Predikat/Kategori
> 85	Sangat Berhasil
$70 < X \leq 85$	Berhasil
$55 < X \leq 70$	Cukup Berhasil
< 55	Tidak Berhasil

Untuk capaian masing-masing indikator kinerja sasaran disimpulkan berdasarkan “Metode Rata-Rata Data Kelompok”. Penyimpulan capaian sasaran tersebut dijelaskan berikut ini: Penyimpulan pada tingkat sasaran dilakukan dengan mengalikan jumlah indikator untuk setiap kategori (sangat berhasil, berhasil, cukup berhasil dan tidak berhasil) yang ada disetiap kelompok sasaran dengan nilai mean (*rata-rata*) skala ordinal dari setiap kategori, dibagi dengan jumlah indikator yang ada di kelompok sasaran tersebut.

$$\frac{\text{Capaian Sasaran}}{\text{Jumlah Indikator untuk setiap kategori} \times \text{nilai mean setiap kategori}}{\text{-----}} = \text{Jumlah indikator kinerja sasaran}$$

Nilai mean setiap kategori ditetapkan sebagai berikut :

- Sangat Berhasil : 92,5
- Berhasil : 77,5
- Cukup Berhasil : 62,5
- Tidak Berhasil : 27,5

Hasil perkalian tersebut disimpulkan kembali berdasarkan skala pengukuran ordinal dengan katagori sangat berhasil, berhasil, cukup berhasil, dan tidak berhasil.

I. Pengukuran antara target dan realisasi kinerja tahun 2018

Pengukuran kinerja merupakan instrumen di dalam manajemen pencapaian kinerja. Pengukuran kinerja secara berkelanjutan akan memberikan umpan balik sehingga upaya perbaikan secara terus menerus akan mencapai keberhasilan di masa mendatang. Dengan informasi pencapaian indikator kinerja, pemerintah daerah diharapkan dapat mengetahui prestasinya secara obyektif dalam periode tertentu. Kegiatan dan program pemerintah daerah seharusnya dapat diukur dan dievaluasi.

Salah pondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi output dan outcome yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel. Pengukuran kinerja adalah proses mencatat, mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dan anggaran dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses pelayanan publik. Dalam mengukur kinerja, diperlukan indikator kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja dan pembandingan kinerja dalam laporan kinerja harus cukup menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah.

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau Tahun 2018 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dan realisasi. Adapun hasil pengukuran capaian kinerja BKPP Kabupaten Berau Tahun 2018 sebagai berikut.

Tabel 5 : Hasil pengukuran Kinerja BKPP Kabupaten Berau tahun 2018

Sasaran	Kegiatan	Indikator Kinerja	Keluaran		Capaian (%)
			Target	Realisasi	
Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah Pegawai Pengangkatan PNS	40 Orang	39 Orang	98

LKj-IP BKPP KABUPATEN BERAU 2018
 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BERAU
 2018

	Penempatan PNS	Jumlah ASN yang ditempatkan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan ASN	500 Orang	626 Orang	125
	Pengurusan Kenaikan Pangkat bagi PNS	Jumlah ASN usulan kenaikan pangkat periode April & Oktober	800 Orang	1024 Orang	128
	Pembangunan Pengembangan Sistem Informasi (SIMPEG)	Jumlah Data PNS yang Valid	6000 Orang	5075 Orang	85
	Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama	Jumlah Jabatan yang terisi oleh pejabat yang menduduki sesuai dengan PP No. 11 Tahun 2017.	20 Orang	69 Orang	345
	Pemberian Tanda Kehormatan SLKS 10, 20 dan 30 TH	Jumlah SLKS yang diterima	200 Orang	291 Orang	100
	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah Kasus pelanggaran Hukum yang diproses	15 Kasus	9 Orang	60
	Pemberian Tugas Belajar dan Ikatan Dinas bagi PNS	Jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar S1, S2 dan Dokter Spesialis dan Izin Belajar	13 Orang	13 Orang	100
Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional	Pengiriman Latihan Prajabatan Golongan II dan III/Pelatihan Dasar	Jumlah Pengiriman CPNS yang mengikuti Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	40 Orang	40 Orang	100
	Pengurusan SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu	Jumlah PNS yang menerima SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu	100 SK	100 SK	100
	Penyelesaian Karis karsu dan Taspen Dilingkungan Pemkab. Berau	Jumlah PNS yang menerima Karpeg, Karis, Karsu dan Taspen	104 Orang	104 Orang	100
	Pelaksanaan PP No.10	Jumlah Izin Perkawinan dan perceraian PNS	10 Srt	13 Surat	130
	Pengurusan Pegawai Tidak Tetap	Jumlah Pegawai Tidak tetap	200 SK	1500 SK	750
	Proses penanganan kasus-kasus Hukum PNS	Jumlah Proses Penanganan Kasus Hukum	5 Kasus	6 Kasus	120
	Monitoring dan Evaluasi Program/Kegiatan BKPP	Jumlah Wilayah yang dimonitoring	13 Kec	13 Kec	100

LKj-IP BKPP KABUPATEN BERAU 2018
 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BERAU
 2018

	Kabupaten Berau				
	Bimbingan Belajar Program Pendidikan Dasar Spesialis	Jumlah dokter yang mengikuti Bimbel	3 Org	0 Org	0
	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD	Jumlah yang lulus mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNSD	21 Org	21 Org	100
	Pengiriman Diklat / Bimtek Bagi Pengelola Administrasi Kepegawaian	Jumlah Pegawai yang paham mengikuti Pengelola Adm. Kepegawaian	40 Org	40 Org	100
	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan kegiatan Capaian Kinerja	6 Laporan	6 Laporan	100
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah jasa surat menyurat yang tersedia	300 Surat	300 Surat	100
	Penyediaan jasa komunikasi, Sumber Daya, Air dan Listrik	Jumlah jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang tersedia/terbayarkan	3 sumber daya	3 sumber daya	100
	Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional	Jumlah kendaraan roda 4 dan roda 2 yang terpelihara	22 orang	18 orang	82
	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah Jasa Administrasi Keuangan	350 jenis	14 jenis	4
	Penyediaan jasa Kebersihan Kantor	Jumlah jasa kebersihan yang tersedia	65 unit	15 unit	23,08
	Penyediaan jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Jumlah peralatan kerja yang diperbaiki	75 jenis	75	100
	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah alat tulis kantor yang tersedia	3770 cetak /copy	3770 cetak /copy	100
	Penyediaan barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan dan penggandaan yang tersedia	60 jenis	4 jenis	6,67
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan	Jumlah komponen listrik /penerangan bangunan kantor yang tersedia	7 jenis	4 jenis	57

	Kantor				
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku	1260 buku / eksemplar	550 eksemplar	44
	Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah Makan Minum Peserta rapat dan tamu	250 orang	200 orang	80
	Rapat - Rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah	Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	30 kali	25 kali	83,33
	Rapat - Rapat koordinasi dan konsultasi ke Dalam Daerah	Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	80 kali	64 kali	80
	Penyediaan Jasa Tenaga Administratif/Teknis Perkantoran	Jumlah tenaga administrasi/teknis perkantoran yang terbayarkan	21 orang	21 orang	100

Pada Tahun 2018 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau melaksanakan 4 (empat) sasaran, 4 (empat) program dan 33 (tiga puluh tiga) kegiatan, sebagai wujud akuntabilitas BKPP Kabupaten Berau dalam melaksanakan mandat sebagaimana yang tercantum dalam dokumen Perjanjian Kinerja antara BKPP Kabupaten Berau dengan Bupati Berau, sebagai berikut :

- Sasaran I : Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang terdiri dari 16 (enam belas) kegiatan yaitu :
 1. Seleksi Penerimaan Calon PNS
 2. Penempatan PNS
 3. Pengurusan Kenaikan Pangkat bagi PNS
 4. Pembangunan Pengembangan Sistem Informasi (SIMPEG)
 5. Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama
 6. Pemberian Tanda Kehormatan SLKS 10, 20 dan 30 TH
 7. Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
 8. Pemberian Tugas Belajar dan Ikatan Dinas bagi PNS
 9. Pengiriman Latihan Prajabatan Gollongan II dan III/Pelatihan Dasar

10. Pengurusan SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu
 11. Penyelesaian Karis karsu dan Taspen Dilingkugnagn Pemkab. Berau.
 12. Pelaksanaan PP No.10
 13. Pengurusan Pegawai Tidak Tetap
 14. Proses penanganan kasus-kasus Hukum PNS
 15. Monitoring dan Evaluasi Program/Kegiatan BKPP Kabupaten Berau
 16. Bimbingan Belajar Program Pendidikan Dasar Spesialis.
- Sasaran II : Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional terdiri dari 2 (dua) kegiatan yaitu
 1. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS.
 2. Pengiriman Diklat / Bimtek Bagi Pengelola Administrasi Kepegawaian
 - Sasaran III : Meningkatnya capaian kinerja program dan kegiatan BKPPPenyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Realisasi Kinerja SKPD.
 - Sasaran IV. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Perkantoran.
 1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 2. Penyediaan jasa komunikasi, Sumber Daya, Air dan Listrik
 3. Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional
 4. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
 5. Penyediaan jasa Kebersihan Kantor
 6. Penyediaan jasa Perbaikan Peralatan Kerja
 7. Penyediaan Alat Tulis Kantor
 8. Penyediaan barang Cetak dan Penggandaan
 9. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 10. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 11. Penyediaan Makanan dan Minuman
 12. Rapat - Rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah
 13. Rapat - Rapat koordinasi dan konsultasi ke Dalam Daerah
 14. Penyediaan Jasa Tenaga Administratif/Teknis Perkantoran.

II. Perbandingan realisasi kinerja dengan target 2018 dan Sasaran dokumen Renstra BKPP Kabupaten Berau Tahun 2016-2021.

- Sasaran I : Meningkatkan Pembinaan dan pengembangan Aparatur yang terdiri dari 16 (enam belas) kegiatan yaitu

Tabel 6 : Pengukuran sasaran kinerja I

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Jumlah Pegawai Pengangkatan PNS	Orang	40	39	98
2		Jumlah ASN yang ditempatkan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan ASN	Orang	500	626	125
3		Jumlah ASN usulan kenaikan pangkat periode April & Oktober	Orang	800	1024	128
4		Jumlah Data PNS yang Valid	Orang	6000	5075	85
5		Jumlah Jabatan yang terisi oleh pejabat yang menduduki sesuai dengan PP No. 11 Tahun 2017.	Orang	20	69	345
6		Jumlah SLKS yang diterima	Orang	200	291	146
7		Jumlah Kasus pelanggaran Hukum yang diproses	Kasus	15	9	60
8		Jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar S1, S2 dan Dokter Spesialis dan Izin Belajar	Orang	13	13	100
9		Jumlah Pengiriman CPNS yang mengikuti Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	Orang	40	40	100
10		Jumlah PNS yang menerima SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu	SK	100	97	97

11		Jumlah PNS yang menerima Karpeg, Karis, Karsu dan Taspen	Orang	104	104	100
12		Jumlah Izin Perkawinan dan perceraian PNS	Srt	10	13	130
13		Jumlah Pegawai Tidak tetap	SK	200	1500	750
14		Jumlah Proses Penanganan Kasus Hukum	Kasus	5	6	120
15		Jumlah Wilayah yang dimonitoring	Kec	13	13	100
16		Jumlah dokter yang mengikuti Bimbel	Org	3	0	0

Capaian sasaran (kategori sangat berhasil)=(13 x 92,5)/16= 75,16

Capaian sasaran (kategori berhasil)=(1 x 77,5)/16= 4,84

Capaian sasaran (kategori tidak berhasil)=(2 x 62,5)/8= 3,44

Total capaian sasaran untuk sasaran strategis 1 adalah 83,44

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap sasaran I diketahui bahwa nilai rata-rata capaian sasaran sebesar 83,44 dengan kategori **Berhasil**. Pada sasaran I terdiri dari 16 indikator dengan nilai capaian masing-masing indikator kinerja.

Dengan diberlakukannya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS merupakan tonggak penting dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional. ASN harus memiliki kualifikasi dan kompetensi pada profesi tertentu melalui manajemen ASN berdasarkan pada sistem merit, atau adanya kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh calon ASN mulai dari rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi, agar sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan kapabilitas guna menciptakan ASN yang profesional sebagai penggerak utama keberhasilan pembangunan nasional melalui pelaksanaan reformasi birokrasi. Adapun program dan kegiatan yang mendukung

terlaksananya reformasi bidang kepegawaian untuk menuju transformasi ASN yang profesional sebagai berikut

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD

- Sasaran II : Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional terdiri dari 2 (dua) kegiatan yaitu

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional	Jumlah yang lulus mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNSD	Orang	21	21	100
2		Jumlah Pegawai yang paham mengikuti Pengelola Adm. Kepegawaian	Orang	40	40	100

Capaian sasaran (kategori sangat berhasil)=(2 x 92,5)/2= 92,5

Total capaian sasaran untuk sasaran strategis II adalah 92,5

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap sasaran II diketahui bahwa nilai rata-rata capaian sasaran sebesar 92,5 dengan kategori **Sangat Berhasil**. Pada sasaran II terdiri dari 2 indikator dengan nilai capaian masing-masing indikator kinerja.

Diklat kepemimpinan diselenggarakan untuk memenuhi PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural. PP tersebut menetapkan bahwa PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan dalam jabatan tersebut. Diklat Kepemimpinan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural (Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 5).

Diklat Kepemimpinan bertujuan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu.

a. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD

Dasar Pelaksanaan :

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS);
3. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Kepala LAN Nomor 18, 19 dan 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. II, III dan IV;
5. Keputusan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor : 193/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Umum Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Pelaksanaan Kegiatan :

- ❖ Diklatpim Tingkat II Angkatan V yang dilaksanakan mulai tanggal 7 Maret 2018 sampai dengan 6 Juli 2018 bertempat di Kampus PKP2A III LAN Jl. H.M. Ardhan (Ring Road III) No. 36 Samarinda Kalimantan Timur dengan jumlah peserta dari Pemerintah Kabupaten Berau sebanyak 2 (dua) orang yaitu atas nama :

NO	N A M A	JABATAN	INSTANSI
1	H. Sujadi, A.Pi	Kepala	BLH dan Kebersihan Kab. Berau
2	H.Tamrin, S.Sos	Kepala	BPBD Kab. Berau

Diklatpim Tingkat IV Angkatan XVIII yang dilaksanakan mulai tanggal, 23 April 2018 sampai dengan tanggal 10 Agustus 2018 bertempat di Kampus PKP2A III LAN Jl. H.M. Ardhan (Ring Road III) No. 36 Samarinda-Kalimantan Timur dengan jumlah peserta dari Pemerintah Kabupaten Berau sebanyak 7 (tujuh) orang yaitu atas nama:

NO	N A M A	JABATAN	INSTANSI
1	Suyatno, SKM	Kepala Puskesmas Talisayan	Dinas Kesehatan Kab. Berau
2	Zulkarnain	Kasi Pelayanan Umum	Kantor Camat Tanjung Redeb
3	Ardiansyah, SE	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian	Kantor Camat Teluk Bayur
4	Ammar Fanani, ST	Kepala UPTD Laboratorium Material	Dinas PU dan Penataan Ruang Kab. Berau
5	Citera Dewi, SE	Kasubbag. TU UPTD Peralatan dan Perbekalan	Dinas PU dan Penataan Ruang Kab. Berau
6	Yenny Furwati, S.Sos	Kasubbag. Penyusunan Program,	Kantor Camat Biatan

		Keuangan dan Aset	
7	Achmad Ramali, S.Sos	Kasubbag. Hukum dan Hubungan Masyarakat	Sekretariat Korps Pegawai RI Kab. Berau

- ❖ Diklatpim Tingkat III Angkatan VI yang dilaksanakan mulai tanggal 30 April 2018 sampai dengan tanggal 24 Agustus 2018 bertempat di Kampus PKP2A III LAN Jl. H.M. Ardhan (Ring Road III) No. 36 Samarinda-Kalimantan Timur, dengan jumlah peserta dari Pemerintah Kabupaten Berau sebanyak 5 (lima) orang yaitu atas nama :

NO	N A M A	JABATAN	INSTANSI
1	Endang Iriani, ST	Kabid Perindustrian	Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kab. Berau
2	Hj. Sri Wahyu S, S.Sos	Kabid. Penagihan dan Pembukuan	Bapenda Kab. Berau
3	Hotlan Silalahi, SE, M.Si	Kabid. Pengembangan Destinasi Pariwisata	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Berau
4	Hj. Aida Ahmad, SP, MM	Kabid. Penataan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kab. Berau
5	Abdul Malik, S.Sos	Sekretaris Camat	Kantor Camat Biduk-Biduk

Bersama ini kami sampaikan bahwa salah satu peserta asal Pemkab. Berau yaitu Saudara **Abdul Malik, S.Sos** tidak dapat menyelesaikan Diklat dengan baik (surat keterangan terlampir) dan mengundurkan diri pada saat memasuki Tahap II (Off Campus) dikarenakan dalam keadaan **Sakit**.

- ❖ Diklatpim Tingkat IV yang dilaksanakan mulai tanggal 25 Juli 2018 sampai dengan tanggal 12 November 2018 bertempat di Badan Diklat Prov. Jawa Timur Jl. Balongsari Tama Tandes Surabaya, dengan jumlah peserta dari Pemerintah Kabupaten Berau sebanyak 5 (lima) orang yaitu atas nama :

NO	N A M A	JABATAN	INSTANSI
1	Safriansyah, SH	Kasubbag. TU UPTD Rumah Potong Unggas	Dinas Pertanian dan Pernakan Kab. Berau
2	Budi Ariyadi, A.Md	Kepala TU Puskesmas Biatan Lempake	Dinas Kesehatan Kab. Berau
3	Deranto, SKM	Kepala TU Puskesmas Tanjung Batu	Dinas Kesehatan Kab. Berau
4	Abdul Rahman, A.Md	Kasi Kimia, Logam dan Mesin	Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kab. Berau
5	Arief Rudi Hermawan, Ssi, M.Si Apt	Kasubbid. Inovasi dan Teknologi	Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kab. Berau

- ❖ Diklatpim Tingkat III Angkatan VII yang dilaksanakan mulai tanggal 3 September 2018 sampai dengan 13 Desember 2018 bertempat di Kampus PKP2A III LAN Jl. H.M. Ardhan (Ring Road III) No. 36 Samarinda-Kalimantan Timur dengan jumlah peserta dari Pemerintah Kabupaten Berau sebanyak 2 (dua) orang yaitu atas nama :

NO	N A M A	JABATAN	INSTANSI
1	Drs. H. Abdurrahman, M.Si	Sekretaris Camat	Kantor Camat Tanjung Redeb
2	Noor Alam, S.STP	Sekretaris Camat	Kantor Camat Sambaliung

Berdasarkan hasil Seminar Laboratorium Kepemimpinan yang dilaksanakan pada tanggal 11 Desember 2018 salah satu peserta asal Pemkab. Berau yaitu atas nama Saudara **Drs. H. Abdurrahman, M.Si (Sekretaris Camat Tanjung Redeb)** dinyatakan **Tidak Lulus**, karena tidak membuat Laporan Proyek Perubahan yang merupakan syarat wajib kelulusan yang harus dipenuhi seluruh peserta Diklat.

Tabel 7 : Jumlah pejabat struktural Kabupaten Berau yang sudah dan belum mengikuti Diklat Kepemimpinan Tahun 2018.

Uraian	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Jumlah

Yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan	36	156	458	650
Yang belum mengikuti diklat kepemimpinan	3	42	164	209

Dari tabel terdapat jumlah pejabat struktural e sebanyak 209 orang yang belum mengikuti kegiatan diklat kepemimpinan hal ini disebabkan karena adanya defisit anggaran yang dialami oleh pemerintahan kabupaten Berau

Tabel 8 : Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2017, 2018 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra BKPP Kabupaten Berau Tahun 2016-2021.

<i>Indikator Kinerja</i>	<i>Satuan</i>	<i>Tahun 2017</i>		<i>Tahun 2018</i>		<i>Tahun 2021</i>		<i>%</i>
		<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	
Jumlah Pejabat Struktural yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau	<i>Orang</i>	26	26	21	21	40	26	

Pada tahun 2017 realisasi pejabat yang mengikuti diklat kepemimpinan sebanyak 26 orang yang terdiri dari pejabat eselon II, III dan IV. Dan pada tahun 2018 terdapat penurunan volume pejabat yang mengikuti diklat kepemimpinan dari 26 orang pada tahun 2017 menjadi 21 orang pada tahun 2018. Penurunan jumlah pejabat struktural yang mengikuti diklat kepemimpinan tahun 2018 disebabkan adanya defisit APBD Kabupaten Berau Tahun 2018. Sedangkan untuk tahun 2021 diklat kepemimpinan ditargetkan sebanyak 40 orang sudah mencapai etimasi renstra tapi belum keseluruhan pejabat mengikuti diklat pim

padahal sudah menduduki jabatan. Saat ini sebanyak 209 orang belum melaksanakan/mengirim peserta diklat kepemimpinan.

- Sasaran III : Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya capaian kinerja program dan kegiatan BKPP	Jumlah Laporan kegiatan sosialisasi	Laporan	6	6	100

Capaian sasaran (kategori sangat berhasil)=(1 x 92,5)/1= 92,5

Total capaian sasaran untuk sasaran strategis III adalah 92,5

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap sasaran III diketahui bahwa nilai rata-rata capaian sasaran sebesar 88.7 dengan kategori **Sangat Berhasil**. Pada sasaran III terdiri dari 1 indikator dengan nilai capaian masing-masing indikator kinerja.



Untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Berau dibutuhkan dokumen perencanaan, dokumen evaluasi kegiatan dan dokumen pelaporan. Adapun dokumen yang disusun pada tahun 2018 ini antara lain

- DPPA Murni 2018 : 1 dokumen
- Perjanjian kinerja 2018 : 1 dokumen
- SKM/IKM 2018 : 1 dokumen
- Realisasi fisik dan keuangan 2018 : 1 dokumen
- DDPA Perubahan 2018 : 1 dokumen
- Lkji 2018 : 1 dokumen

Tabel : 9 Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2017, 2018 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra BKPP Kabupaten Berau Tahun 2016-2021.

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2021		%
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan BKPP yang tersusun tahun 2018	<i>Dokumen</i>	20	22	6	6	20		

▪ **Sasaran IV. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Perkantoran.**

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran	Jumlah jasa surat menyurat yang tersedia	Surat	300	300	100
2		Jumlah jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang tersedia/terbayarkan	Sumber Daya	3	3	100

3		Jumlah kendaraan roda 4 dan roda 2 yang terpelihara	Kend. Roda 2 dan Roda 4	22	18	82
4		Jumlah Jasa Administrasi Keuangan	Jenis	350	14	4
5		Jumlah jasa kebersihan yang tersedia	Unit	65	15	23
6		Jumlah peralatan kerja yang diperbaiki	Jenis	75	75	100
7		Jumlah alat tulis kantor yang tersedia	Cetak/Copy	3770	3770	100
8		Jumlah barang cetakan dan penggandaan yang tersedia	Jenis	60	35	58
9		Jumlah komponen listrik /penerangan bangunan kantor yang tersedia	Jenis	7	4	57
10		Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku	Buku	600	550	92
11		Jumlah Makan Minum Peserta rapat dan tamu	Orang	250	200	80
12		Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Kali	30	25	83
13		Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	Kali	80	64	80
14		Jumlah tenaga administrasi/teknis perkantoran yang terbayarkan	Orang	21	21	100

Capaian sasaran (kategori sangat berhasil)=(6 x 92,5)/14= 39,64

Capaian sasaran (kategori berhasil)=(3 x 77,5)/14= 16,60

Capaian sasaran (kategori Cukup berhasil)=(1 x 62,5)/14= 4,46

Capaian sasaran (kategori tidak berhasil)=(4 x 27,5)/8= 7,85

Total capaian sasaran untuk sasaran strategis IV adalah 68,57

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap sasaran IV diketahui bahwa nilai rata-rata capaian sasaran sebesar 68,57 dengan kategori Cukup **Berhasil**.

Pada sasaran I terdiri dari 8 indikator dengan nilai capaian masing-masing indikator kinerja.

Jadi Rata –Rata Capaian Sasaran Strategis BKPP Kabupaten Berau dari Empat sasaran sebesar 84,25 dengan Kategori **Berhasil**.



- Kegiatan Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama

Bahwa sesuai dengan ketentuan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN serta dalam rangka upaya mendapatkan pejabat ASN yang profesional, memiliki kompetensi tinggi, memiliki kinerja tinggi, berintegritas dan sesuai harapan organisasi pemerintah serta mendorong pengembangan karier dan memberikan kesempatan seluasnya bagi ASN di lingkungan pemerintahan kabupaten berau yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan tinggi dipandang perlu untuk melaksanakan kegiatan seleksi terbuka jabatan tinggi pratama. Tujuan dari pelaksanaan seleksi jabatan tinggi pratama adalah sebagai berikut :

1. Memilih aparatur yang memiliki kapasitas, kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi posisi/jabatan tertentu sehingga dapat menjalankan tugas yang lebih efektif dan efisien;
2. Seleksi terbuka merupakan salah satu cara untuk meminimalisir potensi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) karena rekrutmen jabatan dilakukan secara transparan, menggunakan indikator tertentu dan dilakukan oleh pihak yang netral dan kompeten dalam melakukan seleksi.

Dan yang menjadi sasaran dari pelaksanaan Seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama adalah komitmen yang tinggi dari pemerintah kabupaten berau untuk membenahan birokrasi yang antara lain dengan menempatkan pejabat sesuai dengan latar belakang pendidikan (kompetensi), maka perlu diterjemahkan lebih lanjut dalam kerangka system yang baku dengan pendekatan merit system.



Tabel 10 : Perbandingan realisasi kinerja tahun 2017, 2018 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra BKPP Kabupaten Berau 2016-2021

<i>Indikator Kinerja</i>	<i>Satuan</i>	<i>Tahun 2017</i>		<i>Tahun 2018</i>		<i>Tahun 2021</i>		<i>%</i>
		<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	
Jumlah Pejabat Struktural yang memenuhi persyaratan dan mengikuti Seleksi jabatan Tinggi Pratama	<i>Orang</i>	20	19	20	69	20		100

Untuk pelaksanaan kegiatan Seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama tahun 2018 diikuti oleh 69 orang. Pada tahun 2021 diakhir periode renstra BKPP Kabupaten Berau ditargetkan semua pejabat eselon II terisi dengan mengikuti seleksi jabatan dan sebelum tahun 2021 sudah terisi semua jabatan eselon II.

- Kegiatan Pemberian biaya tugas dan ikatan dinas bagi PNS di lingkungan pemkab berau

Bahwa dalam rangka meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur dilingkungan pemerintah kabupatenn berau telah dilakukan dengan berbagai upaya antara lain pemberian biaya tugas belajar dan izin belajar bagi PNS yang memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku.

Dasar Pelaksanaan :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 34 Tahun 2012 tentang Pemberian Izin Belajar dan Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah PNS Pada kementerian Dalam Negeri (Mendagri) ;
2. Peraturan Bupati Berau Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau;
3. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 04 Tahun 2013 tanggal 21 Maret 2013 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil;
Daftar nama Pegawai ASN yang sedang melaksanakan Tugas Belajar dengan biaya APBD Pemerintah Kabupaten Berau Tahun 2018 adalah sebagai berikut :

➤ **PROGRAM DIPLOMA TIGA (D III)**

1. **Rahmani Ansyari** Program pendidikan D III Ilmu Keperawatan Gigi Pada Poltekkes Kemenkes Kalimantan Selatan di Banjarmasin dengan nomor Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor : 890/002/TUBEL/BKPP-II/2016 tanggal 5 September 2016

➤ **PROGRAM STRATA SATU ATAU DIPLOMA IV (S1/D IV)**

1. **Dian Anjarwati, A.Md** Program Pendidikan Sarjana (S1) Jurusan Teknik Informatika pada Institut Sains dan teknologi (AKPRIND) di Yogyakarta dengan Nomor Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor ; 890/01/BKPP-II/2018 tanggal 1 Februari 2018.
2. **Ardan** Program Pendidikan Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Sumber Daya Perairan pada Universitas Mulawarman (UNMUL) di Samarinda dengan nomor Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor : 890/007/TUBEL/BKPP-II/2018 tanggal 6 Agustus 2018.
3. **Pirnawati, A.Md. Keb** Program Pendidikan Sarjana (S1) Jurusan Ilmu Kebidanan plus Profesi Bidan Pada Universitas Airlangga di Surabaya dengan nomor Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor : 890/016/TUBEL/BKPP-II/2018 tanggal 1 Oktober 2018.
4. **Fuad Asmar, A.Md.Kep** Program Pendidikan Sarjana (S1) Jurusan Ilmu Keperawatan Profesi Ners Pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur di Samarinda dengan nomor Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor : 890/015/TUBEL/BKPP-II/2018 tanggal 4 September 2018.
5. **Arfan, A.Md.Kep** Program Pendidikan Diploma IV (D IV/ S1) Jurusan Ilmu Keperawatan plus Profesi Ners Pada Poltekkes Kemenkes Kalimantan Timur di Samarinda dengan nomor Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor : 890/019/TUBEL/BKPP-II/2018 tanggal 19 Nopember 2018.

6. **Wawan Wijanarko, A.Md.Kep** Program Pendidikan Diploma IV (D IV/ S1) Jurusan Ilmu Keperawatan plus profesi Ners Pada Poltekkes Kemenkes Kalimantan Timur di Samarinda dengan nomor Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor : 890/018/TUBEL/BKPP-II/2018 tanggal 19 Nopember 2018.

➤ **PROGRAM STRATA II ATAU PASCA SARJANA(S2)**

1. **Noveria Devy Irmawanti, S.H** Program Pendidikan Pasca Sarjana (S2) Jurusan Ilmu Hukum pada Universitas Diponegoro (UNDIP) di Semarang dengan nomor Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor : 890/005/TUBEL/BKPP-II/2018 tanggal 27 Juli 2018.
2. **drg . Verastuti Indriasari** Program Pendidikan Pasca Sarjana (S2) Jurusan Studi Ortodonsia pada Univeersitas Gadjah Mada di Yogyakarta dengan nomor Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor : 890/008/TUBEL/BKPP-II/2018 tanggal 9 Agustus 2018.
3. **Ratna, S. Farm. Apt** Program Pendidikan Pasca Sarjana (S2) Jurusan Magister Farmasi Klinik pada Universitas Ahmad Dahlan di Yogyakarta nomor Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor : 890/012/TUBEL/BKPP-II/2018 tanggal 4 September 2018.
4. **dr. Intan Nurlaily** Program Pendidikan Pasca Sarjana (S2) Jurusan Ilmu Kedokteran Tropis pada Universitas Airlangga di Surabaya dengan nomor Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor : 890/017/TUBEL/BKPP-II/2018 tanggal 1 Oktober 2018
5. **drg. Uci Ernawati H** Program Pendidikan Pasca Sarjana (S2) Jurusan Studi konservasi gigi pada Universitas Hasanuddin di Makassar dengan nomor Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor : 890/014/TUBEL/BKPP-II/2018 tanggal 4 September 2018
6. **drg. Sulistya Hastuti** Program Pendidikan Pasca Sarjana (S2) Jurusan Studi konservasi gigi pada Universitas Hasanuddin di Makassar dengan nomor

Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Berau Nomor :
 890/013/TUBEL/BKPP-II/2018 tanggal 4 September 2018

Tabel 11 : Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2017, 2018 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra BKPP Kabupaten Berau 2016-2021

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2021		%
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
Jumlah PNS Kabupaten Berau yang mendapatkan beasiswa Tugas belajar	Orang	15	14	13	13	20		

Ada penurunan volume kegiatan pemberian biaya tugas belajar dan izin belajar pada tahun 2018, dari 14 orang PNS pada tahun 2017 menjadi 13 orang pada tahun 2018. Hal ini disebabkan adanya defisit anggaran APBD Kabupaten Berau.

Tabel 12 : PNS berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Gender		Jumlah
	Pria	Wanita	
S3	1		1
S2	114	90	204
S1	1.009	886	1.895
DIV	44	23	67
SM	3	1	4
DIII	203	414	617
DII	131	167	298
DI	21	23	44
SLTA	1.166	605	1.771
SLTP	85	8	93
SD	67	15	82
	2.844	2.232	5.076

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 34,88 % PNS yang berpendidikan SLTA kebawah, PNS yang berpendidikan Diploma III terdapat 12,% dan S1 37, 33 % sedangkan S2 terdapat 4 %.

- **Kegiatan Penempatan PNS**

Reformasi birokrasi mengamankan sistem kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang berdayaguna dan berhasilguna dalam mengemban tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayan masyarakat. Inilah tujuan organisasi pemerintahan yang berupa produk layanan yang berkualitas dan akuntabel dalam rangka mengemban tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat.

Perubahan dalam area tatalaksanaan pemerintahan menuntut pengelolaan SDM yang menghasilkan pegawai yang memiliki orientasi terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Penempatan pegawai yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat mampu secara efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan Hal tersebut senanada dengan apa yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2006:262) : Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya *akanmempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan*. Sedangkan menurut Sulistiyani & Rosidah (2003:151) mengemukakan bahwa pengertian penempatan adalah sebagai berikut : “Penempatan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Dasar Pelaksanaan :

1. Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN;
2. PeraturanPemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS.

4. Keputusan Kepala BKN No. 13 Tahun 2003 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan PP No. 9 Tahun 2003.
5. Pelaksanaan Kegiatan Penempatan PNS dapat terlihat pada data rekap jumlah Surat Keputusan Sekretariat Daerah sebagai berikut :

TABEL : 13

JUMLAH SK MUTASI GURU YANG MENDAPAT TUGAS TAMBAHAN KEPALA SEKOLAH DI LINGKUNGAN PEMKAB BERAU TANGGAL 11 JANUARI 2018				
NO	URAIAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Kepala Sekolah TK	2	3	5
2	Kepala Sekolah SD	19	6	25
3	Kepala Sekolah SMP	49	15	64
	Total	70	24	94
JUMLAH SK MUTASI PEJABAT STRUKTURAL DI LINGKUNGAN PEMKAB BERAU TANGGAL 28 JUNI 2017				
NO	URAIAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Pejabat Eselon II a	1	-	1
JUMLAH SK MUTASI PEJABAT STRUKTURAL DI LINGKUNGAN PEMKAB BERAU TANGGAL 3 MEI 2018				
NO	URAIAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	

LKj-IP BKPP KABUPATEN BERAU 2018
 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BERAU
2018

1	Pejabat Eselon II b	2	-	2
2	Pejabat Eselon III a	20	5	25
3	Pejabat Eselon III b	22	10	32
4	Pejabat Eselon IV a			
5	Pejabat Eselon IV b			
	Total	44	15	59

JUMLAH SK MUTASI PEJABAT STRUKTURAL DI LINGKUNGAN
 PEMKAB BERAU

TANGGAL 22 NOVEMBER 2018

NO	URAIAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Pejabat Eselon III a	1	-	1
2	Pejabat Eselon III b	1	-	1
3	Pejabat Eselon IV a	5	-	5
4	Pejabat Eselon IV b	3	-	3
	Total	10	-	10

JUMLAH SK MUTASI PEJABAT STRUKTURAL DI LINGKUNGAN
 PEMKAB BERAU

TANGGAL 17 DESEMBER 2017

NO	URAIAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Pejabat Eselon II b	1	1	2

LKj-IP BKPP KABUPATEN BERAU 2018
 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BERAU
2018

2	Pejabat Eselon III a	9		9
3	Pejabat Eselon III b	20	4	24
4	Pejabat Eselon IV a	79	16	95
5	Pejabat Eselon IV b	7	-	7
	Pejabat Fungsional	5	3	8
	Total	121	24	145

JUMLAH SK MUTASI STAF, PENEMPATAN MASUK KE KAB BERAU,
 PEMBERHENTIAN KE LUAR KAB.BERAU, PENEMPATAN SETELAH TUGAS
 BELAJAR DAN PEGAWAI TITIPAN DI LINGKUNGAN PEMKAB BERAU TAHUN
 2018

NO	URAIAN	JENIS KELAMIN		JML
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	MUTASI STAF	154	77	231
2	PENEMPATAN MASUK KAB BERAU	29	7	36
3	PEMBERHENTIAN KELUAR KAB BERAU	6	4	10
4	PENEMPATAN TUGAS BELAJAR	3	4	7
5	TITIPAN MASUK KAB BERAU		1	1
6	TITIPAN KELUAR KAB BERAU		2	2
	Total	192	95	287

JUMLAH SURAT PERSETUJUAN MASUK DAN KELUAR KAB BERAU,
 PERSETUJUAN TITIPAN MASUK DAN KELUAR KAB.BERAU, DI LINGKUNGAN
 PEMKAB BERAU TAHUN 2018

NO	URAIAN	JENIS KELAMIN		JML
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	PERSETUJUAN MASUK KAB BERAU	8	7	15
2	PERSETUJUAN KELUAR KAB BERAU	7	5	12
3	TITIPAN MASUK KAB BERAU		1	1
4	TITIPAN KELUAR KAB BERAU		2	2
	Total	15	15	30

Tabel 14 : Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2017, 2018 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra BKPP Kabupaten Berau 2016-2021

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2020		%
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
Jumlah ASN yang didistribusikan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan ASN (Penempatan PNS)	Orang	500	1.079	500	626	1.000		

Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau organisasi yang lain), maka sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Oleh karenanya sangat penting bagi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Berau dalam hal ini sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai tupoksi dan kewenangan terhadap pemindahan dan penempatan Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kabupaten Berau untuk melaksanakan pemindahan dan penempatan PNS pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan bidang/tugas/keilmuan serta kompetensi PNS tersebut. Untuk menjamin kelancaran dan keseragaman dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan masing-masing Daerah Kabupaten/kota dan Propinsi, maka perlu merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS, serta Keputusan Kepala BKN No. 13 Tahun 2003 tentang petunjuk teknis pelaksanaan peraturan pemerintah tersebut.

Sasaran dari Kegiatan Penempatan PNS adalah :

- a. Pelaksanaan mekanis prosedur Pemindahan, Penempatan, Mutasi, Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Lingkup Internal maupun eksternal Pemerintah Kabupaten Berau.
 - b. Menempatkan pejabat sesuai dengan latar belakang pendidikan (kompetensi)
- Kegiatan penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

Dalam rangka meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan menciptakan iklim kerja aparatur pemerintah yang lebih berhasil guna, bersih, berwibawa dan profesional, dipandang perlu untuk melaksanakan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur kegiatan Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS Tahun 2018.

Dengan semakin kompleksnya permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau, untuk itu kami telah mengkaji beberapa hal yang dianggap perlu untuk dikedepankan terutama yang berkenaan dengan mekanisme :

1. Proses penyelesaian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;

2. Proses penyelesaian kepegawaian bagi PNS yang diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Kami berpendapat apabila mekanisme tersebut diketahui dan dipahami dengan baik maka diharapkan adanya penyelesaian permasalahan dengan arif dan bijaksana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang kepegawaian. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS menyatakan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin

Setiap PNS wajib:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;

9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
 10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
 11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
 12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
 13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
 14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
 15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
 16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- Setiap PNS dilarang:
1. menyalahgunakan wewenang;
 2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
 3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
 4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
 5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
 6. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
 7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;

8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; dan
15. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
 - a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;

- b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Dasar pelaksanaan :

1. Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 9 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Berau (Lembaran Daerah Kabupaten Berau Tahun 2008 Nomor 9);
2. Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 10 Tahun 2017 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Berau Tahun Anggaran 2018 (Lembaran Daerah Kabupaten Berau Tahun 2017 Nomor 10);
3. Peraturan Bupati Berau Nomor 58 Tahun 2017 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2018 (Berita Daerah Kabupaten Berau Tahun 2017 Nomor 58).
4. Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Waktu Pelaksanaan :

Kegiatan Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau dilaksanakan sesuai waktu anggaran tahun 2018.

Hasil Pelaksanaan Kegiatan

1. Hasil Pelaksanaan Kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau Tahun 2018, terdapat 23 kasus yang terdiri dari 22 kasus pelanggaran disiplin sesuai PP No. 53 Tahun 2010 dan 1 kasus pelanggaran Kode Etik PNS.
2. Dari 23 kasus pelanggaran disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010, 7 Kasus sudah dijatuhi Hukuman Disiplin yang tertuang dalam bentuk Keputusan Bupati Berau dan Keputusan Kepala Perangkat Daerah, 6 Kasus masih dalam proses penjatuhan hukuman disiplin (sudah ada Laporan Hasil Pemeriksaan), 8 Kasus PNS masih dalam proses pemeriksaan, 1 Kasus pelanggaran Kode Etik PNS dan 1 Kasus Peninjauan Kembali di Mahkamah Agung RI telah selesai.

Permasalahan dominan yang disampaikan oleh Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau antara lain :

1. Masih banyaknya PNS yang belum memahami Peraturan Perundang-undangan dibidang kepegawaian terutama yang menyangkut Disiplin PNS;
2. Masih banyaknya perbedaan persepsi dalam proses penyelesaian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin termasuk didalamnya pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin.

Sasaran

Sasaran dari Kegiatan Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS adalah Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan :

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil;

- b. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Metode

Kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS dilaksanakan dengan metode sebagai berikut :

1. Penghimpunan data-data pelanggaran disiplin PNS dan data PNS yang tersangkut tindak pidana dari OPD di Kabupaten Berau ;
2. Memverifikasi temuan data dan informasi baik pelanggaran disiplin PNS maupun PNS yang tersangkut tindak pidana;
3. Pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 terhadap kasus pelanggaran disiplin tingkat sedang dan berat;
4. Pembahasan oleh Tim Pertimbangan Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS atas Laporan Hasil Pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 dan Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
5. Penjatuhan Hukuman Disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 bagi PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin dan penjatuhan hukuman sesuai PP Nomor 11 Tahun 2017 bagi PNS yang terbukti bersalah melakukan tindak pidana yang dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Bupati Berau.

Hasil Pelaksanaan kegiatan

1. Hasil Pelaksanaan Kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau Tahun 2017, terdapat 18 kasus yang terdiri dari 11 kasus pelanggaran disiplin sesuai PP No. 53 Tahun 2010 ,dan 7 kasus pelanggaran yang tersangkut tindak pidana sesuai PP No. 11 Tahun 2017.
2. Dari 11 kasus pelanggaran disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010, 2 Kasus sudah dijatuhi Hukuman Disiplin yang tertuang dalam bentuk

Keputusan Bupati Berau, 2 Kasus masih dalam proses penjatuhan hukuman disiplin (sudah ada Laporan Hasil Pemeriksaan), 6 Kasus PNS masih dalam proses pemeriksaan dan 1 Kasus dalam proses Kasasi di Mahkamah Agung RI;

3. Dari 7 kasus pelanggaran yang tersangkut tindak pidana sesuai PP Nomor 11 Tahun 2017, 5 Kasus Pemberhentian Sementara Dari Jabatan Negeri dan 2 Kasus Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai PNS yang dituangkan dalam bentuk Keputusan Bupati Berau.

Tabel 15 : Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2016, 2017 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra BKPP Kabupaten Berau 2016-2021

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2020		%
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
Jumlah kasus pelanggaran disiplin dan pidana oleh ASN (Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS)	Orang	15	18	15	9	10		60

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama bertahun-tahun selalu menjadi sorotan publik. Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa dalam kenyataannya, beberapa oknum PNS semakin membuat citra pelayan publik ini semakin terpuruk. penerapannya sesuai dengan prosedur dengan mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ini merupakan sebuah peraturan tegas bagi para PNS yang sampai saat ini dalam penerapannya terus dioptimalkan. Sesuai dengan janjinya, disiplin PNS merupakan kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan.

1. Indikator kinerja Jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang diselesaikan diukur dari jumlah kasus pelanggaran PNS yang terselesaikan

dibagi jumlah kasus pelanggaran yang masuk. Dan pada tahun 2017 penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin tercapai realisasi kinerja sebesar 120% dari target 100%.

2. Berdasarkan data tersebut di atas, realisasi penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS tahun 2018 sebanyak 9 kasus dari target 15 kasus. Berdasarkan data tahun 2017 dan 2018, ada penurunan kasus pelanggaran disiplin PNS.

- Kegiatan Seleksi penerimaan CPNS

Tabel 16 : Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2017, 2018 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra BKPP Kabupaten Berau 2016-2021

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2021		%
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
Jumlah Calon Aparatur Sipil Negara yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi (seleksi penerimaan CPNS)	Orang	50	40	40	39	500		

Seluruh instansi pemerintah setiap tahunnya wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan analisis jabatan dan analisa beban kerja untuk dapat melakukan pemetaan jabatan dan menentukan jumlah kekurangan atau kelebihan pegawai. Penetapan alokasi formasi CPNS oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dijadikan sebagai dasar kegiatan pengadaan PNS. Dalam proses pelaksanaannya, pengadaan PNS harus dilakukan secara transparan, objektif, kompetitif, bebas dr unsure korupsi, kolusi dan nepotisme, tidak diskriminatif dan tidak dipungut biaya. Hal ini sebagai wujud implementasi program reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh pemerintah.

Pengadaan PNS adalah suatu kegiatan untuk mengisi jabatan yang lowong. Jabatan yang lowong bias terjadi karena berbagai macam sebab, antara lain

adanya pegawai yang diberhentikan karena mencapai batas usia pensiun (BUP), meninggal dunia, pindah instansi, pengembangan organisasi, berhenti atas permintaan sendiri dan atau diberhentikan tidak atas permintaan sendiri karena sesuatu sebab ataupun terjadi karena restrukturisasi organisasi. Untuk memenuhi jumlah kebutuhan pegawai dimaksud secara kualitas dan kuantitasnya maka diperlukan adanya pengadaan PNS melalui seleksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil bahwa Lembaga Administrasi Negara sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan di bidang administrasi Negara tertentu sangat membutuhkan adanya suatu keseimbangan jumlah pegawai baik secara kualitas maupun kuantitasnya sehingga perlu mengajukan kegiatan pengadaan pegawai pada tambahan formasi 2018.

TUJUAN

Pengadaan PNS ini bertujuan untuk mendapatkan SDM aparatur guna mengisi kekurangan atau kebutuhan formasi jabatan di lingkungan LAN yang bersih dan memiliki kompetensi dasar dan kompetensi bidang sesuai dengan kebutuhan, tuntutan jabatan dan peranannya sebagai penyelenggara pemerintahan serta memiliki karakter sebagai PNS yang berperan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan lain dari pengadaan PNS yang profesional, jujur, bertanggung jawab dan netral, dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan kepada masyarakat;
- b. Mampu berperan sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI);
- c. Memiliki intelegensia yang tinggi untuk dapat mengembangkan kapasitas kinerja organisasi pemerintah;
- d. Mewujudkan sistem seleksi pengadaan PNS yang bersih, obyektif transparan, kompetitif dan bebas dari KKN, serta tidak dipungut biaya.

Adapun sasaran yang akan dicapai adalah :

- a. Terlaksananya kegiatan pengadaan PNS yang menghasilkan PNS sesuai dengan kebutuhan formasi dan standar kompetensi yang dipersyaratkan;
- b. Memperoleh putra-putri terbaik bangsa yang kompeten menjadi PNS;
- c. Seleksi pengadaan PNS yang kompetitif dan berbasis kompetensi sebagai landasan dasar pembentukan profesionalisme PNS dan pembentukan birokrasi yang modern menuju birokrasi kelas dunia;
- d. Mengembalikan kepercayaan masyarakat, khususnya generasi muda bahwa untuk menjadi PNS harus bertumpu pada kemampuan diri sendiri;
- e. Tersedianya kebutuhan pegawai di lingkungan LAN sesuai dengan distribusi kompetensi yang dipersyaratkan

Peserta yang mengikuti TES CAT SKD, sebagai berikut :

No	Sesi	Jumlah Peserta Keseluruhan	Jumlah Peserta Hadir	Jumlah Peserta Tidak Hadir
1	Sesi 1	100	96	4
2	Sesi 2	100	96	4
3	Sesi 3	100	100	0
4	Sesi 4	100	99	1
5	Sesi 5	100	97	3
6	Sesi 6	100	100	0
7	Sesi 7	100	99	1
8	Sesi 8	100	98	2
9	Sesi 9	100	98	2
10	Sesi 10	100	98	2
11	Sesi 11	100	98	2
12	Sesi 12	100	96	4

13	Sesi 13	67	66	1
	TOTAL	1267	1241	26

- Kegiatan Pengurusan SK pensiun dan klaim tepat waktu

Dasar Pelaksanaan :

1. UU Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai Negeri dan Pensiun Janda/Dudanya PNS;
2. UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN
3. PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;
4. PP Nomor 33 Tahun 2015 tentang Penetapan Pensiun dan Pokok Pensiun PNS dan Janda/Duda;
5. PP Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
6. PP Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pedoman penetapan Kecelakaan Kerja, Cacat dan Penyakit Akibat Kerja
7. Peraturan Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2012.

Pelaksanaan pemberkasan pengusulan SK Pensiun yang akan memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) dilakukan satu tahun sebelum yang bersangkutan pensiun. pengurusan SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau Tahun 2018 sebanyak 129 orang dengan rincian sebagai berikut:

- a. PNS yang Memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) sebanyak 95 orang
- b. PNS yang mengajukan Pensiun Atas Permintaan Sendiri (APS) karena telah memenuhi syarat Pensiun APS/APS Uzur sebanyak 15 orang
- c. PNS Pensiun karena Meninggal Dunia sebanyak 18 orang
- d. PNS Pensiun Usul Tewas sebanyak 1 orang

Kendala Yang Dihadapi :

Kendala yang sering dihadapi dalam pengurusan SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu antara lain :

- a. PNS yang telah memasuki Batas Usia Pensiun (BUP), sering terlambat mengusulkan berkas pensiun;
- b. Adanya kesalahan dan perbedaan penulisan nama dan tanggal lahir pada SK yang diterbitkan.
- c. Adanya PNS yang tidak memasukkan data pada PUPNS sehingga penyelesaian pengurusan SK Pensiun pada saat akan pensiun terkendala.
- d. Jaringan yang sering macet sehingga memperlambat pengimputan data PNS BUP kedalam SAPK Pensiun;
- e. Kurangnya Sarpras yang disediakan. (laptop, Printer dan Scanner)
- f. Kurangnya Anggaran.

11. Kegiatan Pengurusan Karpeg, Karis, Karsu dan Taspen

1. No. 5 Tahun 2014 tentang ASN
2. UU No. 8 Tahun 1974 jo UU No. 43 Tahun 1999;
3. Kep. Ka. BKN No. 115.a/KEP/1983 jo Kep. Ka. BKN No. 007/KEP/1988;
4. PP No. 98 Tahun 2000 Jo. PP No. 11 Tahun 2002
5. UU No 11 tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda Duda Pegawai;

Adapun pelaksanaan Pengurusan Karpeg Karis, Karsu dan Kartu Peserta Taspen dilakukan di kantor BKPP sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Berkas usulan Karpeg, Karis dan Karsu dan Kartu Peserta Taspen PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau Tahun 2018 yang telah diusulkan BKN Regional VIII di Banjarbaru sebanyak 74 berkas dan yang memenuhi syarat dan mendapatkan Kartu Pegawai, Karis dan Karsu sebanyak 74 orang PNS, dengan rincian sebagai berikut:

1. Kartu Pegawai (Karpeg) sebanyak 7 orang PNS;
2. Karti Isteri (Karis) sebanyak 44 orang;

3. Kartu Suami (Karsu) sebanyak 23 orang.

Sedangkan Pengurusan Kartu Peserta Taspen di sampaikan oleh Pihak BKPP ke PT. Taspen Persero di Samarinda untuk diproses lebih lanjut dan dibuatkan Kartu Peserta Taspen sebanyak 30 orang. Pada Tahun 2018 PT Taspen Pusat mengeluarkan Kartu Peserta Taspen Elektronik untuk semua PNS yang telah terdaftar di PT Taspen, kemudian disalurkan ke masing masing Provinsi dan Kabupaten/Kota. Adapun rincian yang mendapatkan kartu peserta taspen di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau sebagai berikut:

1. Kartu Peserta Taspen sebanyak 30 orang (PT. Taspen Cab. Samarinda)
2. Kartu Peserta Taspen Elektronik yang dikeluarkan oleh PT. Taspen Pusat sebanyak 5.193 Kartu elektronik. (diambil di PT. Taspen persero Samarinda pada bulan Maret 2018).

Kendala Yang Dihadapi :

Adapun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengurusan Karpeg, Karis, Karsu dan Kartu Peserta Taspen antara lain:

1. Kurangnya kesadaran PNS untuk menyampaikan berkas usulan secara tepat waktu ke BKPP baik yang baru mengusul maupun yang bagi PNS yang kehilangan kartu untuk diusulkan dan dibuatkan kembali kartu yang hilang;
2. Kurangnya sarana dan prasarana yang tersedia;
3. Minimnya anggaran.

Terkait dengan dikeluarkannya Surat Kepala BKN Nomor: K.26-30/V.105-3/99 tertanggal 15 September 2017 tentang Wewenang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Bima Haria Wibisana telah menerbitkan Surat Kepala BKN Nomor: K.26-30/V.119-2/99 tertanggal 3 Oktober 2017 tentang Batas Usia Bagi PNS Yang Memegang Jabatan Fungsional.

Mengacu pada Pasal 239, Pasal 240, Pasal 354, dan Pasal 355 Peraturan Pemerintah Nomor: 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil , menurut surat tersebut telah ditentukan sebagai berikut:

- a. PNS yang telah mencapai Batas Usia Pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- b. Batas Usia Pensiun sebagaimana dimaksud yaitu: 1) 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan; 2) 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan 3) 65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional ahli utama.

Adapun Batas Usia Pensiun bagi PNS yang menduduki JF (Jabatan Fungsional) yang ditentukan dalam undang-undang, menurut surat ini, berlaku ketentuan sesuai dengan Batas Usia Pensiun yang ditetapkan dalam undang-undang yang bersangkutan. PNS yang berusia di atas 60 (enam puluh) tahun dan sedang menduduki JF ahli madya, yang sebelum Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku Batas Usia Pensiunnya ditetapkan 65 (enam puluh lima) tahun, menurut surat ini, Batas Usia Pensiunnya tetap 65 (enam puluh lima) tahun. Sedangkan PNS yang berusia di atas 58 (lima puluh delapan) tahun dan sedang menduduki JF ahli pertama, JF ahli muda, dan JF penyelia, yang sebelum Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku Batas Usia Pensiunnya ditetapkan 60 (enam puluh) tahun, menurut surat ini, Batas Usia Pensiunnya tetap 60 (enam puluh) tahun.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka menurut Surat Kepala BKN ini:

- a. PNS yang menduduki jabatan fungsional ahli pertama, ahli muda, dan jabatan fungsional keterampilan batas usia pensiunnya 58 (lima puluh delapan) tahun;
- b. PNS yang menduduki jabatan fungsional ahli madya, batas usia pensiunnya 60 (enam puluh) tahun; dan
- c. PNS yang menduduki jabatan fungsional ahli utama, batas usia pensiunnya 65 (enam puluh lima) tahun.

PNS yang pada saat berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, menurut Surat Kepala BKN ini, batas usia pensiunnya diatur sebagai berikut:

- 1) berusia 60 (enam puluh) tahun (yang lahir tanggal 7 April 1957) atau kurang dari 60 (enam puluh) tahun (yang lahir setelah tanggal 7 April 1957), dan

menduduki jabatan fungsional ahli madya yang batas usia pensiun sebelumnya ditetapkan 65 (enam puluh lima) tahun maka batas usia pensiunnya menjadi 60 (enam puluh) tahun.

- 2) berusia lebih dari 60 (enam puluh) tahun (yang lahir sebelum 7 April 1957) dan menduduki jabatan fungsional ahli madya yang batas usia pensiun sebelumnya ditetapkan 65 (enam puluh lima) tahun maka batas usia pensiunnya tetap 65 (enam puluh lima) tahun.
- 3) berusia 58 (lima puluh delapan) tahun (yang lahir 7 April 1959) atau kurang dari 58 (lima puluh delapan) tahun (yang lahir setelah tanggal 7 April 1959), dan menduduki jabatan fungsional ahli pertama, jabatan fungsional ahli muda, dan jabatan fungsional penyelia, yang batas usia pensiun sebelumnya ditetapkan 60 (enam puluh) tahun maka batas usia pensiunnya menjadi 58 (lima puluh delapan) tahun.
- 4) berusia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun (yang lahir sebelum 7 April 1959) dan menduduki jabatan fungsional ahli pertama, jabatan fungsional ahli muda, dan jabatan fungsional penyelia yang batas usia pensiun sebelumnya ditetapkan 60 (enam puluh) tahun maka batas usia pensiunnya tetap 60 (enam puluh) tahun.

PNS yang pada saat berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 lahir pada bulan April 1957 dan seterusnya serta menduduki jabatan fungsional ahli utama yang batas usia pensiun sebelumnya ditetapkan 60 (enam puluh) tahun, menurut Surat Kepala BKN ini, batas usia pensiunnya menjadi 65 (enam puluh lima) tahun.

- Kegiatan Penyelesaian karpeg, Karis/Karsu dan Taspen

Salah satu pelayan yang diberikan oleh BKPP Kabupaten berau adalah pelayanan penyelesaian Kartu pegawai, Karis/karsu dan Taspen.

Pengertian kartu istri dan kartu suami :

- Kepada setiap isteri Pegawai Negeri Sipil diberikan Kartu Isteri, disingkat KARIS, dan kepada setiap suami Pegawai Negeri Sipil diberikan Kartu Suami, disingkat KARSU;
- KARIS/KARSU, adalah kartu identitas isteri/suami Pegawai Negeri Sipil dalam arti bahwa pemegangnya adalah isteri / suami sah dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;
- KARIS/KARSU berlaku selama yang bersangkutan menjadi isteri/suami sah dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;
- Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil berhenti sebagai Pegawai Negeri Sipil tanpa hak pensiun, maka KARIS /KARSU yang telah diberikan kepada isteri/suaminya dengan sendirinya tidak berlaku lagi;
- Apabila seorang isteri/suami Pegawai Negeri Sipil bercerai, maka KARIS/KARSU yang telah diberikan kepadanya, dengan sendirinya tidak berlaku lagi tetapi apabila ia rujuk/kawin kembali dengan bekas suami/istrinya, maka KARIS/KARSU tersebut dengan sendirinya berlaku kembali;
- Apabila Pegawai Negeri Sipil berhenti dengan hormat dengan hak pensiun, maka KARIS/KARSU yang telah diberikan kepada isteri / suaminya tetap berlaku, begitu juga apabila Pegawai Negeri Sipil atau pensiunan Pegawai Negeri Sipil meninggal dunia, maka KARIS/KARSU tetap berlaku selama masih ada janda / duda / anak yang berhak atas pensiun.

KARPEG

- Kartu Pegawai (KARPEG) diberikan kepada mereka yang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, atau dengan perkataan lain selama seseorang masih berstatus sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, kepadanya tidak diberikan KARPEG;
- KARPEG adalah sebagai kartu identitas Pegawai Negeri Sipil, dalam arti bahwa pemegangnya adalah Pegawai Negeri Sipil;

- KARPEG berlaku selama yang bersangkutan menjadi Pegawai Negeri Sipil, atau dengan perkataan lain, apabila yang bersangkutan telah berhenti sebagai Pegawai Negeri Sipil, maka KARPEG dengan sendirinya tidak berlaku lagi.

TASPEN merupakan kepanjangan dari Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri, yang pengelolaannya dilakukan oleh P.T. TASPEN dengan fungsi menyelenggarakan Asuransi Sosial termasuk Asuransi dana pensiun dan tabungan hari tua bagi Pegawai Negeri Sipil. Pencairan dana Taspem sesuai tujuannya sebagai tabungan dan asuransi, baru dapat dicairkan ketika anggotanya memasuki masa pensiun/meninggal dunia yaitu dengan menunjukkan kartu anggota dan bukti-bukti Pensiun PNS yang bersangkutan.

Kegiatan Pengurusan Karpeg, Karis, Karsu dan Taspem

Dasar Hukum :

1. No. 5 Tahun 2014 tentang ASN
2. UU No. 8 Tahun 1974 jo UU No. 43 Tahun 1999;
3. Kep. Ka. BKN No. 115.a/KEP/1983 jo Kep. Ka. BKN No. 007/KEP/1988;
4. PP No. 98 Tahun 2000 Jo. PP No. 11 Tahun 2002
5. UU No 11 tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda Duda Pegawai;

Adapun pelaksanaan Pengurusan Karpeg Karis, Karsu dan Kartu Peserta Taspem dilakukan di kantor BKPP sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Berkas usulan Karpeg, Karis dan Karsu dan Kartu Peserta Taspem PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau Tahun 2018 yang telah diusulkan BKN Regional VIII di Banjarbaru sebanyak 74 berkas dan yang memenuhi syarat dan mendapatkan Kartu Pegawai, Karis dan Karsu sebanyak 74 orang PNS, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Kartu Pegawai (Karpeg) sebanyak 7 orang PNS;
- 2) Karti Isteri (Karis) sebanyak 44 orang;
- 3) Kartu Suami (Karsu) sebanyak 23 orang.

Sedangkan Pengurusan Kartu Peserta Taspen di sampaikan oleh Pihak BKPP ke PT. Taspen Persero di Samarinda untuk diproses lebih lanjut dan dibuatkan Kartu Peserta Taspen sebanyak 30 orang. Pada Tahun 2018 PT Taspen Pusat mengeluarkan Kartu Peserta Taspen Elektronik untuk semua PNS yang telah terdaftar di PT Taspen, kemudian disalurkan ke masing masing Provinsi dan Kabupaten/Kota. Adapun rincian yang mendapatkan kartu peserta taspen di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau sebagai berikut:

- a. Kartu Peserta Taspen sebanyak 30 orang (PT. Taspen Cab. Samarinda)
- b. Kartu Peserta Taspen Elektronik yang dikeluarkan oleh PT. Taspen Pusat sebanyak 5.193 Kartu elektronik. (diambil di PT. Taspen persero Samarinda pada bulan Maret 2018).

Kendala Yang Dihadapi :

Adapun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengurusan Karpeg, Karis, Karsu dan Kartu Peserta Taspen antara lain:

1. Kurangnya kesadaran PNS untuk menyampaikan berkas usulan secara tepat waktu ke BKPP baik yang baru mengusul maupun yang bagi PNS yang kehilangan kartu untuk diusulkan dan dibuatkan kembali kartu yang hilang;
 2. Kurangnya sarana dan prasarana yang tersedia;
 3. Minimnya anggaran.
- Kegiatan Penyelesaian pelaksanaan PP Nomor 10 Tahun 1983 jo PP Nomor 45 Tahun 1990 tentang izin perkawinan dan perceraian.

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang harus menjadi teladan yang baik bagi masyarakat dalam tingkah laku, tindakan, dan ketaatan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk dapat melaksanakan kewajiban yang demikian itu, maka kehidupan Pegawai Negeri Sipil harus ditunjang oleh kehidupan berkeluarga yang serasi,

sehingga setiap Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya tidak akan banyak terganggu oleh masalah-masalah dalam keluarganya.

Sehubungan dengan contoh dan keteladanan yang harus diberikan oleh Pegawai Negeri Sipil kepada bawahan dan masyarakat, maka kepada Pegawai Negeri Sipil dibebankan ketentuan disiplin yang tinggi. Untuk melakukan perkawinan dan perceraian Pegawai Negeri Sipil harus memperoleh izin terlebih dahulu dari Pejabat yang bersangkutan. Pegawai Negeri Sipil pria yang akan beristeri lebih dari seorang dan Pegawai Negeri Sipil wanita yang akan menjadi isteri kedua/ketiga/keempat dari seorang yang bukan Pegawai Negeri Sipil diharuskan memperoleh izin terlebih dahulu dari Pejabat. Demikian juga Pegawai Negeri Sipil yang akan melakukan perceraian harus memperoleh izin terlebih dahulu dari Pejabat. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil wanita tidak diizinkan untuk menjadi isteri kedua/ketiga/keempat dari Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan berupa keharusan memperoleh izin terlebih dahulu dari Pejabat bagi perkawinan dan perceraian Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak mengurangi ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi lembaga perkawinan dan perceraian itu sendiri. Keharusan adanya izin terlebih dahulu tersebut mengingat yang bersangkutan mempunyai kedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Kegiatan Pelaksanaan PP No. Tahun 1983 jo PP No. 45 Tentang Perkawinan dan Perceraian bagi PNS di Kabupaten Berau.

Waktu pelaksanaan kegiatan pelaksanaan PP No. 10 jo No. 45 Tahun 1990 tentang Ijin Perceraian bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau Tahun 2018.

**REKAPITULASI PEMBERIAN IZIN PERCERAIAN PADA PNS DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BERAU TAHUN 2018**

No	Nama	NIP	Jabatan	OPD	Nomor SK	Perihal	Tanggal
1	Rifka Patimang,	19871020 201001 2 004	Perawat Mahir	Dinas Kesehatan	849/02/B KPP-	Keputusan Pemberian Izin	26 September 2018

LKj-IP BKPP KABUPATEN BERAU 2018
 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BERAU
 2018

	Amd. Kep			Kab. Berau	III/2018	Perceraian	
2	Ervana Sistrani Adie Utami, SE	19831226 200901 2 006	Guru	Dinas Pendidikan Kab. Berau	849/03/B KPP-III/2018	Keputusan Pemberian Izin Perceraian	26 September 2018
3	Siti Mukholida, A. Ma	19790205 200604 2 010	Guru Muda Tk. I pada SDN 010 Gunung Tabur	Dinas Pendidikan Kab. Berau	849/04/B KPP-III/2018	Keputusan Pemberian Izin Perceraian	26 September 2018
4	Sri Helda Astuti, S. Pd	19830727 200801 2 022	Guru	Dinas Pendidikan Kab. Berau	849/05/B KPP-III/2018	Keputusan Pemberian Izin Perceraian	26 September 2018
5	Berlian, SP	19820702 200701 2 002	Pelaksana	Badan Lingkungan Hidup Kab. Berau	849/06/B KPP-III/2018	Keputusan Pemberian Izin Perceraian	26 September 2018
6	Slamet, SE	19650217 199203 1 011 Penata Tk.I (III/d)	Kasi. Pengolah dan Penyaji Data	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Berau	849/07/B KPP-III/2018	Keputusan Pemberian Izin Perceraian	26 September 2018
7	Ari Sasmito, SE	19750921 199803 1 002 Penata (III/c)	Auditor Pertama	Inspektorat Kab. Berau	849/08/B KPP-III/2018	Keputusan Pemberian Izin Perceraian	31 Desember 2018
8	Ratna Yuniarti, SE	19830621 200701 2 004 Penata Muda Tk. I (III/b)	Pelaksana	Sekretariat Daerah Kab. Berau	849/14/B KPP-III/2018	Keputusan Pemberian Izin Perceraian	31 Desember 2018
9	Rosdianah	19690102 200701 2 028 Pengatur Muda (II/c)	Pelaksana Rekam Medis RSUD dr. Abdul Rivai RSUD dr. Abdul Rivai		849/12/B KPP-III/2018	Keputusan Pemberian Izin Perceraian 31 Desember 2018	
10.	Rusmala, S.E	19780927 200012 2 002 Penata (III/c)	Tata Usaha	Dinas Pendidikan Kab. Berau	849/11/B KPP-III/2018	Keputusan Pemberian Izin Perceraian	31 Desember 2018
11.	Yoyon Suprihaji	19761128 199503 1 001	Pelaksana	Badan Penanggulangan Bencana	849/10/B KPP-	Keputusan Pemberian Izin	31 Desember

		Penata Tk. I (III/d)		Daerah Kab. Berau	III/2018	Perceraian	2018
12.	Susiani	19810406 200701 2 008	Pengatur Tk.I (II/d) Perawat Terampil	Dinas Kesehatan Kab. Berau	849/13/B KPP- III/2018	Keputusan Pemberian Izin Perceraian	31 Desember 2018
13.	Hermansyah, SE	19800501 201001 1 027 Penata Muda (III/a)	Fungsional Umum	Inspektorat Kab. Berau	849/09/B KPP- III/2018	Keputusan Pemberian Izin Perceraian	31 Desember 2018
14.	Siswanto	19601029 200701 1 011 Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	Staf Seksi Pengendalian dan Operasional	Dinas Perhubungan Kab. Berau	-	-	-

- Kegiatan Pengurusan kenaikan pangkat PNS

Ada beberapa hal didalam manajemen kepegawaian yang digunakan sebagai pemicu semangat kerja pegawai yang akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Yang pertama, adalah dengan system penggajian yang berfungsi sebagai balas jasa atau penghargaan atas prestasi kerja serta untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarganya secara layak yang bertujuan agar ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Cara yang kedua, adalah dengan ditegakkannya suatu peraturan disiplin pegawai negeri sipil untuk mengontrol perilaku mereka agar selalu melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan terarah. Cara lainnya adalah dengan menggunakan sistem kenaikan pangkat yang diberikan kepada mereka yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Kenaikan pangkat merupakan penghargaan kepada pegawai negeri sipil yang dengan tekun, penuh pengabdian melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Karena kenaikan pangkat adalah penghargaan kepada pegawai negeri sipil yang telah mengabdikan dengan tekun di dalam melaksanakan tugas sehari-hari, maka sudah sepatutnya diberikan kenaikan pangkat kepadanya.

Berkenaan dengan ini Pemerintah Kabupaten Berau melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Berau melaksanakan kegiatan Pengurusan Kenaikan Pangkat bagi PNS baik itu di dalam propinsi Kalimantan Timur maupun keluar Propinsi Kalimantan Timur.

Tujuan

- a. Maksud Pengurusan Kenaikan Pangkat bagi PNS adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil .
- b. Memberikan penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdian pegawai negeri sipil terhadap negara.
- c. Mewujudkan keadilan dalam memberikan penghargaan.

Sasaran

Sasaran dari program Kenaikan Pangkat adalah tersedianya Aparatur Pemerintah Daerah yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara baik.;

- Kenaikan Pangkat Periode 1 Oktober 2018 untuk Golongan Ruang IV/ a Keatas, sebagai berikut :
 1. Nota Usul (berkas yang dikirim) berjumlah 19 orang, terdiri dari Golongan Ruang IV/b (1 orang), Golongan Ruang IV/a (18 orang);
 2. Persetujuan Teknis (Berkas ACC) dari BKN Regional VIII Banjarmasin berjumlah 17 orang, terdiri dari Golongan Ruang IV/b (1 orang), Golongan Ruang IV/a (16 orang);
 3. Berkas Tidak Memenuhi Syarat (TMS) Golongan Ruang IV/a berjumlah 2 orang.
- Kenaikan Pangkat Periode 1 Oktober 2018 untuk Golongan Ruang III/d Kebawah, sebagai berikut :
 1. Nota Usul (berkas yang dikirim) berjumlah 413 orang, terdiri dari Golongan Ruang III/d Kebawah;

2. Persetujuan Teknis (Berkas ACC) dari BKN Regional VIII Banjarmasin berjumlah 379 orang, terdiri dari Golongan Ruang III/d Kebawah;
3. Berkas Tidak Memenuhi Syarat (TMS) Golongan Ruang III/d Kebawah berjumlah 16 orang.

❖ PENYESUAIAN MASA KERJA

- a) Berkas yang diusulkan sebanyak 22 orang;
 - b) Berkas yang mendapat Persetujuan Teknis dari BKN Regional VIII Banjarmasin berjumlah 5 orang.
 - c) Berkas yang masih proses di dari BKN Regional VIII Banjarmasin berjumlah 17 orang.
- Kegiatan Pengurusan tanda kehormatan bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau.

Satyalencana Karya Satya adalah sebuah tanda penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah berbakti selama 10 atau 20 atau 30 tahun lebih secara terus menerus dengan menunjukkan kecakapan, kedisiplinan, kesetiaan dan pengabdian sehingga dapat dijadikan teladan bagi setiap pegawai lainnya.

Dasar Pelaksanaan :

1. UU Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan
2. UU Nomor 5 Tahun 2014;
3. PP Nomor 1 Tahun 2010 tentang Dewan Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan;
4. PP Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan;
5. PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;
6. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2015 tentang Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan;

7. Peraturan Menteri Sekretaris Negara RI Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Sekretaris Negara Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sekretariat Negara RI.
8. Surat Edaran Kementerian Sekretariat Negara RI Sekretariat Militer Presiden selaku Sekretaris Dewan GTK Nomor: B- 1796/Sesmilpres/GT.00.03/11/2016

Adapun pelaksanaan Pengurusan dan Penganugerahan Tanda Kehormatan bagi PNS yang berprestasi melalui Pemberian Tanda Kehormatan SLKS dilakukan di kantor BKPP sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Berkas usulan SLKS PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Berau Tahun 2018 yang telah diusulkan ke Kementerian Dalam Negeri sebanyak 302 berkas dan yang memenuhi syarat dan mendapatkan petikan SK Presiden RI, Piagam Penghargaan dan Medali sebanyak 291 orang PNS, dengan rincian sebagai berikut:

- SLKS X tahun sebanyak 165 orang;
- SLKS XX tahun sebanyak 176 orang;
- SLKS XXX tahun sebanyak 50 orang.

Berdasarkan Surat Kepala Biro Kepegawaian Sekretariat Jeneral Kementerian Dalam Negeri Nomor:800/10732/Sj/tanggal 3 Desember 2018 perihal Penggunaan Aplikasi e-SLKS.

Dalam rangka meningkatkan layanan penyelesaian usul pemberian tanda kehormatan satyalencana karya satya bagi PNS dilingkungan Pemkab. Berau yang baru dikeluarkan Sesuai dengan surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri tentang Penunjukkan Administrator (Admin) Aplikasi SLKS. Dengan adanya sistem aplikasi tersebut maka pihak BKPP wajib mengadakan sarana dan prasarana perangkat sistem aplikasi tersebut.

Sehingga kendala yang akan dihadapi dalam pengurusan dan Penganugerahan Tanda Kehormatan bagi PNS yang berprestasi melalui Pemberian Tanda Kehormatan SLKS adalah:

1. Sarpras perangkat sistem aplikasi e-SLKS yang belum tersedia;
2. Belum adanya Komputer, Scanner dan printer yang disediakan

3. Minimnya anggaran.

Satyalancana Karya Satya dibagi dalam tiga kelas, yaitu

- a. Satyalancana Karya Satya 10 Tahun,
- b. Satyalancana Karya Satya 20 Tahun, dan
- c. Satyalancana Karya Satya 30 Tahun.

Waktu Penganugrahan

- a. Setiap tanggal 17 Agustus
- b. Hari Besar Nasional
- c. Hari Ulang Tahun Instansi

Persyaratan Umum Usulan Satyalancana:

- a. Warga Negara Indonesia Berakhlak dan Berbudi Pekerti baik
- b. Melaksanakan tugas secara terus menerus dan menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan telah mempunyai masa kerja yang dipersyaratkan.
- c. Selama masa kedinasan tidak pernah melaksanakan cuti di luar tanggungan negara
- d. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Usulan dilampiri masing-masing rangkap 3 :

- a. Surat Keputusan (SK) pengangkatan sebagai CPNS, dan SK PNS bagi pegawai yang alih status kepegawaian
 - b. Surat Keputusan Pangkat dan jabatan terakhir
 - c. Surat Keterangan Tidak Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Sedang dan Berat dari instansi yang bersangkutan
 - d. Foto Copy piagam Satyalancana Karya Satya sepuluh tahun, dua puluh tahun atau Satyalancana Karya Satya bentuk lama, apabila telah memiliki
- Kegiatan Pembangunan/pengembangan system informasi (SIMPEG)

Pemanfaatan teknologi informasi pada setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan untuk menuju good governance. Konsep good governance ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir kebutuhan pelayanan yang cepat, tepat dan tidak berbelit-belit. Dengan penggunaan sistem informasi dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik termasuk otomatisasi dalam penanganan sistem kepegawaian. Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Kebutuhan informasi yang cepat dan akurat sangat diperlukan untuk mendukung terlaksananya setiap fungsi dari unit organisasi. Menurut Gordon B. Davis (1999), informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau mendatang. Untuk itu sebuah informasi dikatakan berkualitas jika data tersebut memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Relevan artinya informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan. Apabila kebutuhan informasi untuk suatu organisasi maka informasi tersebut harus sesuai dengan kebutuhan informasi di berbagai tingkatan dan bagian yang ada dalam organisasi tersebut.
2. Akurat artinya informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Keakuratan informasi biasanya dilakukan melalui pengujian yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berbeda dan apabila hasil pengujian tersebut menghasilkan hasil yang samadatat tersebut dianggap akurat.
3. Lengkap artinya bahwa informasi yang diperoleh menyajikan gambaran lengkap dari suatu permasalahan atau penyelesaian.
4. Tepat waktu artinya informasi harus tersedia pada saat yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah sebelum situasi krisis menjadi tidak terkendali atau kesempatan menghilang. Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat karena informasi yang sudah usang tidak mempunyai nilai lagi.

Informasi yang relevan, akurat, lengkap dan tepat dapat diperoleh dengan mengoptimalkan penggunaan sistem dan teknologi informasi.

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan fungsi dan tugas suatu organisasi. Fungsi esensial manajemen sumber daya manusia adalah memastikan agar organisasi dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya dengan memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara kuantitas maupun kualitas, kompeten dan menghasilkan kinerja yang efektif hingga superior pada jabatan dan peranan masing-masing serta berkontribusi optimal dalam memajukan organisasi. (Syaiful F. Prihadi, 2004). Pengelolaan aspek manajemen sumber daya manusia dalam lingkup pemerintahan dapat dikelola dan dilaksanakan dengan optimal sehingga proses pengelolaan yang dilakukan secara konvensional sudah tidak efektif dan efisien. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pemerintah telah menetapkan kebijakan sistem e-government mencakup pengembangan sistem informasi manajemen di bidang kepegawaian yang dikenal dengan istilah SIMPEG, di mana penggunaannya diharapkan dapat menjadikan proses pelaksanaan PNS berlangsung secara lebih optimal, efisien dan efektif.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Pegawai) didefinisikan sebagai Sistem Informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian. SIMPEG sebagai aplikasi penyedia informasi kepegawaian menangani manajemen data kepegawaian yang memiliki banyak kelebihan dengan kemampuan sebagai berikut :

1. Pemrosesan data informasi kepegawaian yang cepat dengan komputersasi pemrosesan data dapat dilakukan dengan cepat.
2. Informasi yang diproses akurat karena adanya berbagai validasi dan control.
3. Informasi yang disampaikan lebih ringkas dan dapat dicari dengan cepat karena tersimpan dalam media penyimpanan yang dapat diakses setiap saat.

4. Informasi lebih terjamin keamanannya, dengan adanya validasi pemakai dan level tingkat pemakai, sehingga hanya pemakai yang berhak saja yang bisa menggunakan informasi kepegawaian.
5. Pemeliharaan informasi kepegawaian relatif mudah dan sederhana serta dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam mengolah dan menjalankan proses-proses kepegawaian.

Aplikasi SIMPEG dirancang untuk membantu dan mempermudah tugas-tugas pegawai yang berkaitan dengan kepegawaian, antara lain :

1. Menyediakan informasi kepegawaian yang cepat, tepat, akurat dan up to date
2. Menyediakan proses pencarian data berdasarkan kriteria-kriteria tertentu
3. Melakukan tugas-tugas rutin update data kepegawaian, misalnya update data kegiatan pegawai, meng-upload dan mengelola dokumen kegiatan ataupun berkas usulan, menangani kenaikan pangkat, penilaian angka kredit, kenaikan jabatan, penanganan surat masuk dan keluar.

Transfer data kepegawaian antar bagian.

Untuk memanfaatkan aplikasi SIMPEG membutuhkan validasi user setiap kali menjalankan SIMPEG. Proses ini dilakukan dengan cara login yang merupakan gerbang user untuk masuk ke dalam sistem. Dengan menu login maka informasi lebih terjamin keamanannya sehingga hanya pemakai yang berhak saja yang dapat menggunakan informasi kepegawaian.

Gambar Login User

Pada umumnya SIMPEG mencakup proses yang berkaitan dengan perencanaan pegawai, administrasi pegawai, evaluasi kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan, dan pensiun.

Gambar Fitur Aplikasi SIMPEG

Perencanaan pegawai merupakan suatu proses analisis dan simulasi kebutuhan pegawai yang dimiliki organisasi dikaitkan dengan pengembangan kegiatan di

masa mendatang yang berkaitan dengan pengadaan dan penempatan pegawai. Proses perencanaan pegawai mencakup antara lain pembuatan rekapitulasi untuk analisis dan simulasi yang diolah dari data kepegawaian untuk memperoleh gambaran kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki, proses pengadaan pegawai atau rekrutmen yang pada dasarnya merupakan pengumpulan biodata dan proses alokasi yaitu dengan data yang dimiliki dapat dilakukan analisis kebutuhan penempatan pegawai ke posisi yang lebih tepat.

Administrasi pegawai adalah proses pengumpulan data yang berhubungan dengan kepegawaian yang mencakup proses perekaman data kepegawaian yang meliputi antara lain biodata pegawai, riwayat kepangkatan, jabatan, pendidikan formal, pendidikan penjenjangan, keahlian, pelatihan yang pernah diikuti, daftar keluarga, hasil medikal kesehatan, hukuman dan penghargaan.

Tabel : 17 Target dan Realisasi Data ASN Kabupaten Berau

<i>Indikator Kinerja</i>	<i>Target</i>	<i>Satuan</i>	<i>Realisasi</i>	<i>%</i>
Jumlah Data pegawaian yang dimutakhir dalam system aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK)	6.000	orang	5.075	85

Tabel 18 : Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2017, 2018 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra BKPP Kabupaten Berau Tahun 2016-2021.

<i>Indikator Kinerja</i>	<i>Satuan</i>	<i>Tahun 2017</i>		<i>Tahun 2018</i>		<i>Tahun 2021</i>		<i>%</i>
		<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	
Jumlah Data pegawaian yang dimutakhir dalam system aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK)	Orang	6.000	5.220	6.000	5.075	5.500		

III. Analisa Penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan

A. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian dan hambatan pemberian biaya tugas belajar dan ikatan dinas bagi PNS adalah :

1. Adanya komitmen yang kuat dalam organisasi untuk peningkatan kualitas SDM Aparatur
2. Adanya dukungan dana untuk melaksanakan program dan kegiatan
3. Koordinasi hubungan yang sinergis antara para pemangku kebijakan
4. Adanya SDM aparatur yang kompeten

Hambatan/Masalah :

1. Pegawai yang mengikuti ujian penerimaan masuk perguruan tinggi banyak yang tidak lulus seleksi, yang ditargetkan lulus sebanyak 12 orang dan yang lulus hanya 2 orang
2. Belum adanya kerjasama antara pemerintahan kabupaten berau dengan pihak perguruan tinggi tentang pegawai yang akan tugas belajar

Strategi pemecahan masalah :

1. Mengadakan MOU dengan perguruan tinggi tentang penerimaan pegawai yang akan tugas belajar
2. Menciptakan situasi dan kondisi yang dapat menumbuhkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kapasitasnya dengan mengikuti tugas belajar dan ijin belajar bagi PNS.
3. Memberikan kesempatan dan peluang yang lebih luas dan merata bagi PNS dalam meningkatkan kualitas dan kapasitasnya.
4. Penetapan PNS dengan tugas belajar harus berdasarkan analisis kebutuhan

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan diklat struktural dan teknis fungsional adalah :

1. Adanya komitmen yang kuat dalam organisasi untuk peningkatan kualitas SDM Aparatur

2. Adanya dukungan dana untuk melaksanakan program dan kegiatan
3. Koordinasi hubungan yang sinergis antara para pemangku kebijakan
4. Adanya SDM aparatur yang kompeten

Hambatan/Masalah :

1. Belum tersedianya sarana dan prasarana diklat (Gedung, asrama, ruang belajar, ruang makan, mushalla, dll)
2. Terbatasnya lembaga kediklatan yang dapat mengakomodir peserta diklat
3. Pembatalan sepihak dari penyelenggara diklat
4. Terbatasnya kuota peserta diklat yang diberikan oleh penyelenggara diklat.
5. Terbatasnya Pengiriman Peserta diklat karena masih kurang anggaran.

Strategi pemecahan masalah :

1. Membangun sarana dan prasarana diklat
2. Meningkatkan koordinasi menyangkut anggaran dan kemitraan dengan lembaga terkait
3. Menciptakan situasi dan kondisi yang dapat menumbuhkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kapasitasnya.
4. Memberikan kesempatan dan peluang yang lebih luas bagi PNS dalam meningkatkan kualitas dan kapasitasnya

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan hambatan dalam pembinaan disiplin aparatur adalah :

Capaian/Deskripsi/penjelasan dari kegiatan :

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama bertahun-tahun selalu menjadi sorotan publik. Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa dalam kenyataannya, beberapa oknum PNS semakin membuat citra pelayan publik ini semakin terpuruk. penerapannya sesuai dengan prosedur dengan mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ini merupakan sebuah peraturan tegas bagi para PNS yang sampai saat ini dalam penerapannya terus dioptimalkan. Sesuai dengan janjinya, disiplin PNS merupakan kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan.

Indikator kinerja Jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang diselesaikan diukur dari jumlah kasus pelanggaran PNS yang terselesaikan dibagi jumlah kasus pelanggaran yang masuk. Dan pada tahun 2018 penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin tercapai realisasi kinerja sebesar 60%.

Permasalahan yang sering dijumpai dalam pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pelanggaran jam kerja/kehadiran. Pelanggaran terbanyak yang dilakukan oleh PNS adalah mangkir dari jam kerja. Sampai saat ini, kinerja PNS jika dilihat dari kehadiran (absensi), masih belum menyentuh substansi hasil kerja.
2. Pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Masih adanya PNS yang asal masuk kerja. Pagi masuk, absensi, dan pulang. Diantaranya banyak yang menggunakan waktunya untuk kegiatan yang bukan urusan dinas.
3. Pelanggaran keuangan.

Pelanggaran lain yang banyak dilakukan oleh PNS adalah pelanggaran di bidang keuangan. Baik yang disengaja maupun tidak sengaja. Dari yang jumlahnya sangat kecil sampai yang besar. Hal ini banyak dilakukan oleh PNS yang berhubungan langsung dengan keuangan. Ada yang ketahuan dan mendapat sanksi, ada yang baru ketahuan setelah bertahun-tahun.

4. Pelanggaran peraturan perkawinan. Pelanggaran terhadap peraturan perkawinan ini, yang terbanyak adalah kasus perselingkuhan antar PNS. Beberapa PNS ada yang melakukan perselingkuhan. Kemudian

poligami yang dilakukan tidak sesuai aturan yang berlaku, baik dari pihak laki-laki maupun perempuan.

Faktor-faktor penyebab umum pelanggaran disiplin :

- Moral/mental (kurangnya ketaatan terhadap agama yang dianut, watak bawaan, lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat asal dan lingkungan kerja)
- Perlakuan tidak adil (PNS merasa diperlakukan berbeda, PNS merasa tidak diperhatikan dan PNS tidak diajak/diikut sertakan dalam kegiatan tertentu)
- Kurangnya kesejahteraan (biaya kebutuhan hidup, kecemburuan sosial dan hubungan kemasyarakatan yang meningkat)
- Pola karier yang tidak sehat (jarang dimutasikan, lama tidak dipromosikan, pekerjaan yang monoton dan tidak jelas pola tugas)
- Manajemen buruk (tidak ada pertaturan tata urusan dalam, tidak adanya pembagian tugas yang jelas, kurangnya fasilitas kantor, SDM yang lemah, kurangnya jumlah personil)
- Lemahnya pengawasan melekat (PNS merasa tidak diawasi, PNS bebas beraktifitas dan PNS menganggap pekerjaan kantor tidak penting)
- Pelanggaran tidak ditindak tegas (tidak dipahaminya peraturan disiplin PNS, ada rasa ewuh pekewuh)
- Krisis keteladanan (atasan tidak disiplin, atasan tidak memahami peraturan disiplin dan atasan memberikan keadaan tak teratur)
- Kurang adanya motivasi (kurang perhatian terhadap bawahan, tidak ada rangsangan untuk menciptakan garah kerja)
- Tidak dipahaminya peraturan disiplin PNS (kurang sosialisasi, sering terjadinya mutasi pengelola kepegawaian, terbatasnya buku peraturan disiplin/literature tentang disiplin)

Permasalahan eksternal :

- Belum optimalnya pemahaman terhadap peraturan disiplin PNS
- Belum optimalnya pemahaman atasan langsung/pejabat yang membidangi kepegawaian dalam tata cara pemanggilan, pemeriksaan dan penjatuhan hukum disiplin PNS

Pemecahan masalah eksternal :

- Perlu diberikan pemahaman terhadap peraturan disiplin PNS melalui kegiatan sosialisasi dan kegiatan monitoring
- Perlunya diberikan bimbingan teknis kepada atasan langsung/pejabat yang membidangi kepegawaian mengenai tata cara pemanggilan, pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin PNS secara berkelanjutan.

D. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan hambatan seleksi penerimaan CPNS adalah :

1. Adanya komitmen yang kuat dalam organisasi untuk memberikan pelayanan prima pada pelanggan
2. Adanya dukungan dana untuk melaksanakan program dan kegiatan
3. Koordinasi dan komunikasi yang baik antara para pemangku kebijakan
4. Adanya SDM aparatur yang kompeten

Hambatan/Masalah :

1. Adanya moratorium Pemerintah Pusat tentang penerimaan CPNS di daerah
2. Terbatasnya jumlah formasi yang diberikan oleh kemepan & RB sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan riil PNS pada instansi di pemerintahan kabupaten berau.
3. Masih terbatasnya sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan penerimaan CPNS seperti perangkat CAT.

Strategi pemecahan masalah :

1. Meningkatkan sarana dan prasarana pendukung kegiatan penerimaan CPNS
2. Melakukan koordinasi dengan lembaga terkait mengenai kebijakan penerimaan CPNS
3. Agar jumlah formasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

E. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan PP 10 tahun 1980 tentang izin perkawinan pns adalah :

1. Adanya komitmen yang kuat dalam organisasi untuk memberikan pelayanan prima pada pelanggan
2. Adanya dukungan dana untuk melaksanakan program dan kegiatan
3. Koordinasi dan komunikasi yang baik antara para pemangku kebijakan
4. Adanya SDM aparatur yang kompeten

Hambatan/Masalah :

1. Masih tingginya tingkat perceraian dikalangan pegawai negeri sipil dilingkungan pemerintahan kabupaten berau

Strategi pemecahan masalah :

1. Melakukan workshop tentang keluarga sakinah
2. Melakukan tausiyah/ceramah keagamaan

F. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan hambatan dalam pengurusan kenaikan pangkat PNS adalah :

1. Adanya komitmen yang kuat dalam organisasi untuk memberikan pelayanan prima pada pelanggan
2. Adanya dukungan dana untuk melaksanakan program dan kegiatan
3. Koordinasi dan komunikasi yang baik antara para pemangku kebijakan
4. Adanya SDM aparatur yang kompeten

Hambatan/Masalah :

1. Masih terbatasnya jaringan untuk kegiatan SAPK dan Kenaikan pangkat
2. Penyampaian berkas kenaikan pangkat dari SKPD yang kurang lengkap

Strategi pemecahan masalah :

1. Meningkatkan sarana dan prasara pendukung kegiatan SAPK dan Kenaikan pangkat bagi PNS
2. Penyampaian surat edaran tentang kelengkapan berkas dan persyaratan kenaikan pangkat bagi PNS ke setiap SKPD.

G. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Penempatan PNS adalah :

1. Adanya komitmen yang kuat dalam organisasi untuk memberikan pelayanan prima pada pelanggan
2. Adanya dukungan dana untuk melaksanakan program dan kegiatan
3. Koordinasi dan komunikasi yang baik antara para pemangku kebijakan
4. Adanya SDM aparatur yang kompeten

Hambatan/Masalah :

1. Sarana dan prasarana yang masih minim
2. Belum tersedianya aplikasi yang mendukung pengelolaan data mutasi pegawai

Strategi pemecahan masalah :

1. Pengadaan sarana dan peasarana kerja
2. Pengadaan aplikasi mutasi pegawai

H. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama adalah :

1. Adanya komitmen yang kuat dalam organisasi untuk memberikan pelayanan prima pada pelanggan
2. Adanya dukungan dana untuk melaksanakan program dan kegiatan

3. Koordinasi dan komunikasi yang baik antara para pemangku kebijakan
4. Adanya SDM aparatur yang kompeten
5. Kredibilitas dan intergritas Pansel

Hambatan/Masalah :

1. Masih minimnya minat PNS untuk mendaftar menjadi peserta
2. Merasa tidak memiliki kompetensi

Strategi pemecahan masalah :

1. Melakukan sosialisasi

B. Realisasi Anggaran

Laporan Realisasi Anggaran menggambarkan perbandingan antara Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2018 dengan realisasinya yang mencakup unsur-unsur belanja selama 1 Januari 2018 sampai dengan 31 Desember 2018.

Realisasi Belanja Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau Tahun Anggaran 2018 adalah sebesar Rp. 12.650.240.158,- atau mencapai 87,43 % dari seluruh total anggaran yang berjumlah Rp14.469.234.000,- Ringkasan Laporan Realisasi Anggaran Tahun 2018 yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 19 : Realisasi belanja BKPP Tahun Anggaran 2018

No	Uraian	Anggaran 2018	Realisasi 2018	(%)	Realisasi 2017
5	BELANJA	14.469.234.000	12.650.240.158	87,43	9.940.944.383
	BELANJA OPERASI	14.029.564.000	12.232.177.558	87,19	9.822.760.383
5.1	Belanja Pegawai	5.301.000.000	4.947.256.239	93,33	4.489.262.020
5.1.0	Belanja Barang dan Jasa	8.728.564.000	7.284.921.319	83,46	5.333.498.363
5.2	BELANJA MODAL	439.670.000	418.062.600	95,09	117.284.000
5.2.2	Belanja peralatan dan Mesin	414.670.000	393.350.000	94,85	117.284.000

LKj-IP BKPP KABUPATEN BERAU 2018
 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BERAU
 2018

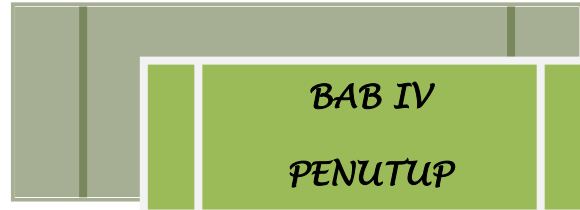
5.2.3		Belanja Modal Gedung dan Bangunan	25.000.0000	24.712.600	98,85	0
		SURPLUS / (DEFISIT)	(14.469.234.000)	(12.650.240.158)	87,43	(9.940.044.383,00)
		SISA LEBIH PEMBIAYAAN ANGGARAN (SILPA)	(14.469.234.000)	(12.650.240.158)	87,43	(9.940.044.383,00)

Tabel 20 : Realisasi keuangan untuk program dan kegiatan BKPP

No	Program/Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Sisa
I.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.494.554.000,00	1.319.621.580,00	
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.000.000,00	2.765.500,00	2.234.500,00
2	Penyediaan jasa komunikasi, Sumber Daya, Air dan Listrik	100.000.000,00	92.623.362,00	7.376.638,00
3	Penyediaan Peralatan dan perlengkapan Kantor	0,00	0,00	0,00
4	Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional	130.000.000,00	76.516.650,00	53.483.350,00
5	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	112.656.000,00	87.065.000,00	25.591.000,00
6	Penyediaan jasa Kebersihan Kantor	6.000.000,00	5.734.800,00	265.200,00
7	Penyediaan jasa Perbaikan Peralatan Kerja	15.000.000,00	14.960.000,00	40.000,00
8	Penyediaan Alat Tulis Kantor	21.000.000,00	20.590.400,00	409.600,00
9	Penyediaan barang Cetak dan Penggandaan	26.500.000,00	11.957.000,00	14.543.000,00
10	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	6.000.000,00	2.168.500,00	3.831.500,00
11	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	7.000.000,00	6.137.000,00	863.000,00
12	Penyediaan Makanan dan Minuman	15.000.000,00	12.014.825,00	2.985.175,00
13	Rapat - Rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah	309.948.000,00	302.737.863,00	7.210.137,00
14	Rapat - Rapat koordinasi dan konsultasi ke Dalam Daerah	68.250.000,00	50.000.000,00	18.250.000,00
15	Penyediaan Jasa Tenaga Administratif/Teknis Perkantoran	672.200.000,00	634.350.680,00	37.849.320,00
II	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	5.000.000,00	4.759.500,00	
1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Realisasi Kinerja SKPD	5.000.000,00	4.759.500,00	240.500,00
III	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.519.000.000,00	1.476.176.709,00	
1	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD	1.169.000.000	1.126.176.709,00	42.823.291,00
2	Pendidikan dan Pelatihan Lemhanas / Program Pemantapan Pimpinan			0,00

LKj-IP BKPP KABUPATEN BERAU 2018
 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN BERAU
 2018

3	Pengiriman Diklat / Bimtek Bagi Pengelola Administrasi Kepegawaian	350.000.000,00	350.000.000,00	0,00
IV	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	6.149.680.000	4.903.726.130	
1	Seleksi Penerimaan Calon PNS	1.250.000.000	1.106.783.879,00	143.216.121,00
2	Penempatan PNS	250.000.000	245.547.634	4.452.366,00
3	Pengurusan Kenaikan Pangkat bagi PNS	200.000.000	199.995.043	4.957,00
4	Pembangunan Pengembangan Sistem Informasi (SIMPEG)	220.000.000	215.566.764	4.433.236,00
5	Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama	1.570.000.000	1.478.165.678	91.834.322,00
6	Pemberian Tanda Kehormatan SLKS 10, 20 dan 30 TH	50.000.000	49.987.704	12.296,00
7	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	50.000.000	49.885.082	114.918,00
8	Pemberian Tugas Blajar dan Ikatan Dinas bagi PNS	590.000.000	586.420.948	3.579.052,00
9	Pengiriman Latihan Prajabatan Gollongan II dan III/Pelatihan Dasar	1.170.000.000	423.929.468	746.070.532,00
10	Pengurusan SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu	80.000.000	75.379.018	4.620.982,00
11	Penyelesaian Karis karsu dan Taspen Dilingkugnagn Pemkab. Berau	54.680.000	54.663.299	16.701,00
12	Pelaksanaan PP No.10	50.000.000	49.699.914	300.086,00
	Pengurusan Pegawai Tidak Tetap	15.000.000	15.000.000	-
13	Proses penanganan kasus-kasus Hukum PNS	200.000.000	195.928.999	4.071.001,00
14	Monitoring dan Evaluasi Program/Kegiatan BKPP Kabupaten Berau	150.000.000	140.920.800	9.079.200,00
15	Bimbingan Belajar Program Pendidikan Dasar Spesialis	250.000.000	15.851.900	234.148.100,00
	JUMLAH Rp	9.168.234.000	7.704.283.919	1.463.950.081



BAB IV
PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau Tahun 2018 merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan BKPP Kabupaten Berau Tahun Anggaran 2018. Dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau Tahun 2018 ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi bidang kepegawaian yang melibatkan stakeholders, sehingga tercipta pemerintahan yang baik, transparan dan akuntabel.

Sebagai wujud upaya penguatan akuntabilitas sesuai dengan yang diamanatkan oleh Kementerian Negara PAN dan Reformasi Birokrasi untuk menetapkan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau yang merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi secara menyeluruh yang menggambarkan tugas, peran dan fungsi organisasi. Untuk itu sebagai langkah yang rasional untuk menilai keberhasilan pelaksanaan kinerja organisasi, maka Indikator kinerja utama merupakan ukuran keberhasilan kinerja suatu organisasi. Capaian indikator kinerja utama ini akan memberikan gambaran tentang sejauh mana capaian kinerja sesuai dengan tugas, peran dan fungsi yang diemban Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau.

TIM PENYUSUN

LAMP IRAN :
:

**REALISASI PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BKPP) KABUPATEN BERAU
TAHUN 2018**

No.	Sasaran	Kegiatan	Anggaran		Capaian (%)	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
			Target	Realisasi						
1	Meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Seleksi Penerimaan Calon PNS	1.250.000.000	1.106.783.879	88,54	Jumlah Pegawai Pengangkatan PNS	Orang	40	39	98
2		Penempatan PNS	250.000.000	245.547.634	98,22	Jumlah ASN yang ditempatkan dalam rangka penataan dan pemenuhan kebutuhan ASN	Orang	500	626	125
3		Pengurusan Kenaikan Pangkat bagi PNS	200.000.000	199.995.043	100,00	Jumlah ASN usulan kenaikan pangkat periode April & Oktober	Orang	800	1024	128
4		Pembangunan Pengembangan Sistem Informasi (SIMPEG)	220.000.000	215.566.764	97,98	Jumlah Data PNS yang Valid	Orang	6000	5075	85
5		Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama	1.570.000.000	1.478.165.678	94,15	Jumlah Jabatan yang terisi oleh pejabat yang menduduki sesuai dengan PP No. 11 Tahun 2017.	Orang	20	69	345
6		Pemberian Tanda Kehormatan SLKS 10, 20 dan 30 TH	50.000.000	49.987.704	99,98	Jumlah SLKS yang diterima	Orang	200	291	146
7		Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	50.000.000	49.885.082	99,77	Jumlah Kasus pelanggaran Hukum yang diproses	Kasus	15	9	60
8		Pemberian Tugas Blajar dan Ikatan Dinas bagi PNS	590.000.000	586.420.948	99,39	Jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar S1, S2 dan Dokter Spesialis dan Izin Belajar	Orang	13	13	100

9		Pengiriman Latihan Prajabatan Golongan II dan III/Pelatihan Dasar	1.170.000.000	423.929.468	36,23	Jumlah Pengiriman CPNS yang mengikuti Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	Orang	40	40	100
10		Pengurusan SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu	80.000.000	75.379.018	94,22	Jumlah PNS yang menerima SK Pensiun dan Klaim Tepat Waktu	SK	100	97	97
11		Penyelesaian Karis karsu dan Taspen Dilingkungan Pemkab. Berau	54.680.000	54.663.299	99,97	Jumlah PNS yang menerima Karpeg, Karis, Karsu dan Taspen	Orang	104	104	100
12		Pelaksanaan PP No.10	50.000.000	49.699.914	99,40	Jumlah Izin Perkawinan dan perceraian PNS	Srt	10	13	130
13		Pengurusan Pegawai Tidak Tetap	15.000.000	15.000.000	100,00	Jumlah Pegawai Tidak tetap	SK	200	1500	750
14		Proses penanganan kasus-kasus Hukum PNS	200.000.000	195.928.999	97,96	Jumlah Proses Penanganan Kasus Hukum	Kasus	5	6	120
15		Monitoring dan Evaluasi Program/Kegiatan BKPP Kabupaten Berau	150.000.000	140.920.800	93,95	Jumlah Wilayah yang dimonitoring	Kec	13	13	100
16		Bimbingan Belajar Program Pendidikan Dasar Spesialis	250.000.000	15.851.900	6,34	Jumlah dokter yang mengikuti Bimbel	Org	3	0	0

No.	Sasaran	Kegiatan	Anggaran		Capaian (%)	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
			Target	Realisasi						
1	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD	1.169.000.000	1.126.176.709	96,34	Jumlah yang lulus mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNSD	orang	21	21	100
2		Pengiriman Diklat / Bimtek Bagi Pengelola Administrasi Kepegawaian	350.000.000	350.000.000	100,00	Jumlah Pegawai yang paham mengikuti Pengelola Adm. Kepegawaian	Orang	40	40	100

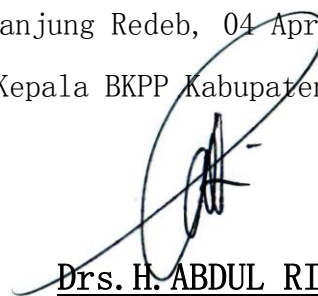
No.	Sasaran	Kegiatan	Anggaran		Capaian (%)	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
			Target	Realisasi						
1	Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.000.000	2.765.500	55,31	Jumlah jasa surat menyurat yang tersedia	Surat	300	300	100

2		Penyediaan jasa komunikasi, Sumber Daya, Air dan Listrik	100.000.000	92.623.362	92,62	Jumlah jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang tersedia/terbayarkan	Sumber Daya	3	3	100
3		Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional	130.000.000	76.516.650	58,86	Jumlah kendaraan roda 4 dan roda 2 yang terpelihara	Kend. Roda 2 dan Roda 4	22	18	82
4		Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	112.656.000	87.065.000	77,28	Jumlah Jasa Administrasi Keuangan	Jenis	350	14	4
5		Penyediaan jasa Kebersihan Kantor	6.000.000	5.734.800	95,58	Jumlah jasa kebersihan yang tersedia	Unit	65	15	23
6		Penyediaan jasa Perbaikan Peralatan Kerja	15.000.000	14.960.000	99,73	Jumlah peralatan kerja yang diperbaiki	jenis	75	75	100
7		Penyediaan Alat Tulis Kantor	21.000.000	20.590.400	98,05	Jumlah alat tulis kantor yang tersedia	Cetak/Copy	3770	3770	100
8		Penyediaan barang Cetak dan Penggandaan	26.500.000	11.957.000	45,12	Jumlah barang cetakan dan penggandaan yang tersedia	Jenis	60	35	58
9		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	6.000.000	2.168.500	36,14	Jumlah komponen listrik /penerangan bangunan kantor yang tersedia	Jenis	7	4	57
10		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	7.000.000	6.137.000	87,67	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku	Buku	600	550	92
11		Penyediaan Makanan dan Minuman	15.000.000	12.014.825	80,10	Jumlah Makan Minum Peserta rapat dan tamu	Orang	250	200	80
12		Rapat - Rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah	309.948.000	302.737.863	97,67	Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Kali	30	25	83
13		Rapat - Rapat koordinasi dan konsultasi ke Dalam Daerah	68.250.000	50.000.000	73,26	Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	Kali	80	64	80
14		Penyediaan Jasa Tenaga Administratif/Teknis Perkantoran	672.200.000	634.350.680	94,37	Jumlah tenaga administrasi/teknis perkantoran yang terbayarkan	Orang	21	21	100

No.	Sasaran	Kegiatan	Anggaran		Capaian (%)	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
			Target	Realisasi						
1	Meningkatnya capaian kinerja program dan kegiatan BKPP	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD	1.169.000.000	1.126.176.709	96,34	Jumlah Laporan kegiatan sosialisasi	Laporan	6	6	100

Tanjung Redeb, 04 April 2019

Kepala BKPP Kabupaten Berau,



Drs. H. ABDUL RIFAI

Pembina Utama Muda

NIP. 19591030 199407 1 001