



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP) TAHUN ANGGARAN 2023



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
SEKRETARIAT DAERAH
BIRO ORGANISASI

Jl. RTA Milono Nomor 01 Palangka Raya 73111
Telp/Fax. (0536) 3221716, Laman biroorganisasi@kalteng.go.id, Pos-el sekda@kalteng.go.id

TAHUN 2024



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja (LKIP) Biro Organisasi Sekretariat Daerah Setda Provinsi Kalimantan Tengah Tahun Anggaran 2023 dapat diselesaikan dengan baik. Laporan kinerja ini disusun sebagai salah satu instrumen untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Secara garis besar, Laporan Kinerja memuat capaian kinerja, aspek sumberdaya yang digunakan dalam mencapai target kinerja, keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis. Sehingga sepanjang tahun 2023, Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng) dapat menjalankan tugas dan fungsi dalam mencapai sasaran yang ditetapkan.

Laporan Kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Kalteng tahun 2023 merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas atas pencapaian kinerja disesuaikan dengan visi, misi dan tugas fungsi yang telah ditetapkan. Selanjutnya kami akan terus berupaya meningkatkan kinerja agar tugas dan fungsi dapat dilakukan dengan baik. Kami menyadari bahwa penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2023 masih belum sempurna, baik dilihat dari penentuan indikator kinerja, penilaian pencapaian indikator kinerja dan keterbatasan lainnya.

Demikian penyusunan Laporan Kinerja disusun, kami mengharapkan masukan, saran ataupun kritik yang dapat membangun peningkatan kinerja. Kami sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan partisipasi dalam penyusunan Laporan Kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023.

Palangka Raya, Januari 2024

Plh. Kepala Biro Organisasi
Setda Provinsi Kalimantan Tengah,

BETRI SUSILAWATI, S.Pi
Pembina Tingkat I
NIP. 197512252000012001

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Kinerja (LKIP) menjadi salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik. Proses penilaian yang terukur ini menjadi bagian dari skema pembelajaran untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan. Penyusunan laporan kinerja dilakukan dengan berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis penyusunan perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan review atas laporan kinerja. Sebagaimana bagian komponen dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), pelaporan kinerja pemerintah menjadi aspek penting untuk mendorong pemerintahan yang transparan, akuntabel, efisien dan efektif.

Akuntabilitas kinerja memuat visi, misi, tujuan dan sasaran yang memiliki arah dan tolak ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategis organisasi. Sehingga gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran tersebut dapat terukur, teruji dan diandalkan. Biro Organisasi mempunyai tugas dan fungsi pokok yaitu menyusun bahan kebijakan pemerintah daerah bidang organisasi, perencanaan strategis bidang organisasi, pelaksanaan dan pelayanan administrasi, fasilitasi, koordinasi dan informasi, penyelenggaraan sistem dan prosedur, pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang akuntabilitas kinerja aparatur pemerintah daerah, kelembagaan dan analisis jabatan serta tata laksana.

Ringkasan capaian kinerja Biro Organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Biro Organisasi sesuai dengan Perjanjian Kinerja Biro Organisasi Tahun 2023 menunjukkan keberhasilan yang baik. Artinya telah melaksanakan tugas pokok, fungsi dan kewenangannya secara maksimal walaupun dengan kondisi anggaran yang terbatas.
2. Pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator kinerja utama yang ditetapkan menunjukkan capaian kinerja yang baik.
3. Informasi mengenai kinerja Biro Organisasi yang disajikan dapat dijadikan bahan untuk perbaikan secara berkelanjutan dalam rangka penguatan akuntabilitas dan manajemen kinerja.
4. Masing-masing Bagian di lingkungan Biro Organisasi telah mengevaluasi indikator kinerja sasaran strategis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi guna penyempurnaan akan datang.

Sebagai bagian dari perbaikan kinerja yang menjadi tujuan dari penyusunan laporan kinerja, hasil evaluasi capaian kinerja ini penting dipergunakan untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program maupun kegiatan tahun mendatang. Adapun melalui penyusunan Laporan Kinerja dapat diketahui perkembangan dan pencapaian tujuan dan sasaran dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Gambaran Umum	2
C. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	3
1. Sumber Daya Manusia	3
2. Sumber Daya Keuangan	4
3. Sarana dan Prasarana.....	5
D. Isu Strategis	6
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	8
A. Perencanaan Kinerja	8
1. Visi dan Misi Kepala Daerah	8
2. Misi	9
3. Tujuan	9
4. Sasaran	9
5. Arah Kebijakan, Strategi dan Program	10
B. Perjanjian Kinerja	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	12
A. Capaian Kinerja	12
B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja	22
BAB IV PENUTUP	54

A. Kesimpulan	54
B. Rencana Tindak Lanjut.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Sarana dan Prasarana Penunjang.....	5
Tabel 2.1 Penetapan Perjanjian Kinerja	11
Tabel 3. 1 Faktor Penghambat dan Pendorong Sasaran Strategis Biro Organisasi	20
Tabel 3. 2 Skala Penilaian	21
Tabel 3. 3 Target Kinerja	22
Tabel 3. 4 Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2023	22
Tabel 3. 5 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023	24
Tabel 3. 6 Realisasi Kinerja Biro Organisasi Berdasarkan Rencana Strategis	25
Tabel 3. 7 Realisasi Kinerja Biro Organisasi Berdasarkan RPJMD 2021-2026	26
Tabel 3. 8 Standar Efisiensi Anggaran	27
Tabel 3. 9 Analisis Efisiensi Keuangan	28
Tabel 3. 10 Komponen Penilaian Hasil Reformasi Birokrasi pada tahun 2023	30
Tabel 3. 11 Komponen Penilaian Hasil Reformasi Birokrasi pada tahun 2023	30
Tabel 3. 12 Komponen Penilaian Hasil Akuntabilitas Kinerja pada Tahun 2022-2023	40
Tabel 3. 13 Komponen Penilaian Hasil Reformasi Birokrasi pada tahun 2016-2021	41
Tabel 3. 14 Perhitungan Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	45
Tabel 3. 15 Perbandingan Nilai IKM Pertahun	46
Tabel 3. 16 Perbandingan Nilai IKM Perangkat Daerah Pertahun	47
Tabel 3. 17 Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Tahun 2023	49
Tabel 3. 18 Tingkat Kematangan Organisasi Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023	50
Tabel 3. 19 Rincian Program Biro Organisasi Tahun 2023	52
Tabel 3. 20 Perbandingan Capaian Kinerja Utama dan Kinerja Keuangan	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Persentase ASN Berdasarkan Golongan Biro Organisasi.....	3
Gambar 1.2 Persentase ASN Berdasarkan Golongan Biro Organisasi	3
Gambar 3. 1 Proses Bisnis	13
Gambar 3. 2 Diagram Capaian Kinerja Biro Organisasi Tahun 2023	23
Gambar 3. 3 Diagram Capaian Kinerja Biro Organisasi Per Tahun	25
Gambar 3. 4 Komponen Evaluasi Reformasi Birokrasi Eksternal	32
Gambar 3. 5 Perbandingan Nilai Reformasi Birokrasi Per Tahun	32
Gambar 3. 6 Perbandingan Nilai Akuntabilitas Kinerja tahun 2022 - 2023	41
Gambar 3. 7 Nilai SKM Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah Per Tahun	46

DAFTAR LAMPIRAN

Indikator Kinerja Utama 2023
Perjanjian Kinerja 2023
Rencana Aksi 2023
Rencana Kinerja Tahunan 2023

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan lingkungan strategis dan dinamis mempengaruhi birokrasi dalam melaksanakan tugas fungsi. Salah satu perubahan lingkungan strategis adalah penerapan paradigma pemerintahan yang baik (*good governance*). Sehingga dapat memberikan nuansa peran dan fungsi yang seimbang antara pemerintah, swasta dan masyarakat. Adapun prinsip yang mendasarnya, antara lain transparansi, partisipasi dan akuntabilitas. Mewujudkan hal tersebut perlu pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan wujud pertanggungjawaban, akuntabilitas, dan transparansi terhadap pencapaian sasaran Perangkat Daerah yang telah ditargetkan. LKIP Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah memuat capaian kinerja tahun kelima dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah periode 2021-2026. Dasar hukum penyusunan LKIP Biro Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. 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;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah;
7. Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;

Bab I Pendahuluan berisi

- A. Latar Belakang
- B. Gambaran Umum
- C. Sumber Daya Perangkat Daerah
- D. Isu Strategis

8. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026;
9. Rencana Strategis Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026;
10. Rencana Kerja Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023.

B. Gambaran Umum

Biro Organisasi merupakan salah satu dari 9 (Sembilan) Biro di lingkungan Sekretariat Daerah, berkedudukan di bawah Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. Sebagai Biro di lingkungan Sekretariat Daerah, dimana melaksanakan sebagian fungsi unsur staf Pemerintah Daerah bidang organisasi.

Maksud penyusunan LKIP Biro Organisasi Tahun 2023 menjadi sarana untuk mengkomunikasikan hasil kegiatan yang telah dilakukan sesuai dengan tugas fungsi, serta diharapkan akan bermanfaat dalam mengambil keputusan dan masukan guna penyusunan rencana kerja tahun mendatang.

Adapun tujuan penyusunan LKIP adalah memberikan penjelasan mengenai:

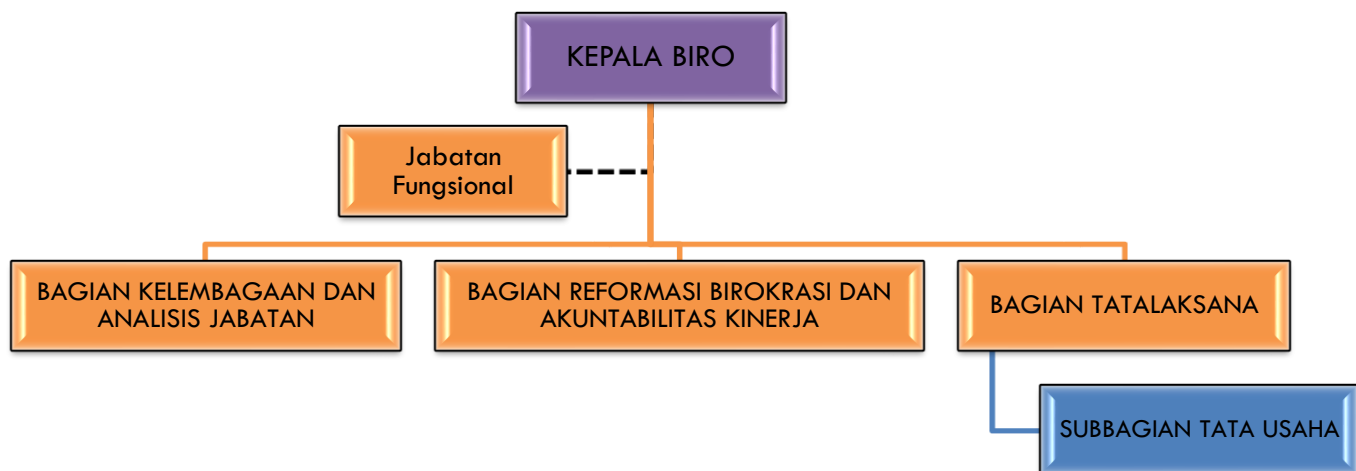
1. Pencapaian kinerja dari sasaran strategis Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan tengah selama tahun 2023;
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran strategis dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut;
3. Sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah sebagai unsur pelayanan administratif bagi pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan.

Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah terdiri atas:

1. Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan
2. Bagian Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja
3. Bagian Tatalaksana
 - Subbagian Tata Usaha
4. Kelompok Jabatan Fungsional

Bagan struktur organisasi Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah selanjutnya disajikan pada gambar 1.1.

Gambar 1.1
Persentase ASN Berdasarkan Golongan Biro Organisasi



Sumber: Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah

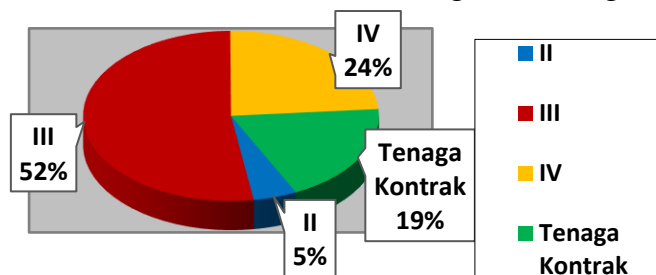
C. Sumber Daya Perangkat Daerah

Berjalannya organisasi Biro Organisasi ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas sumber daya. Sumber daya yang dimiliki untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah adalah sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia

Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 19 (sembilan belas) orang dan tenaga kontrak sebanyak 4 (empat) orang dengan rincian dapat dilihat pada gambar 1.2.

Gambar 1.2
Persentase ASN Berdasarkan Golongan Biro Organisasi



Sumber: Biro Organisasi Setda Prov. Kalteng, 2023

Adapun dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Aparatur Sipil Negara sebanyak = 19 (Sembilan belas) orang
- b. Menurut Golongan:
 - Golongan IV = 5 (lima) orang
 - Golongan III = 14 (empat belas) orang
 - Golongan II = -
- c. Menurut Jabatan:
 - Eselon II/b = 1 (satu) orang
 - Eselon III/a = 3 (tiga) orang
 - Eselon IV/a = 1 (satu) orang
- d. Menurut Pendidikan:
 - Sarjana S3 = 1 (satu) orang
 - Sarjana S2 = 5 (lima) orang
 - Sarjana S1 = 11 (sebelas) orang
 - SLTA = 2 (dua) orang
- e. Menurut Jenis Kelamin:
 - Laki-laki = 8 (delapan) orang
 - Perempuan = 11 (sebelas) orang
- f. Tenaga Kontrak sebanyak = 4 (empat) orang
 - Laki-laki = 1 (satu) orang
 - Perempuan = 3 (tiga) orang

2. Sumber Daya Keuangan

Guna menunjang pelaksanaan tugas fungsi, pada Biro Organisasi tahun 2023 mendapatkan alokasi anggaran pagu awal sebesar Rp. 2.409.397.750 (Dua Milyar Empat Ratus Sembilan Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Tujuh Ribu Tujuh Ratus Lima Puluh Rupiah) lalu perubahan anggaran di pertengahan tahun sebesar Rp 2.191.697.570,- (Dua Milyar Seratus Sembilan Puluh Satu Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Tujuh Ribu Lima Ratus Tujuh Puluh Rupiah). Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah terdapat 2 (dua) program, 7 (tujuh) kegiatan dan 16 (enam belas) sub kegiatan.

3. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana merupakan penunjang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Daftar sarana prasarana Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah disajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Sarana dan Prasarana Penunjang

NO.	JENIS PERLENGKAPAN	JUMLAH	KONDISI			
			Lengkap	Kurang	Mencukupi	Lainnya
A.	Alat Angkutan Darat Bermotor					
1.	Mini Bus	2 Unit			Mencukupi	
2.	Sepeda Motor	12 Unit			Mencukupi	
B.	Alat Kantor					
1.	Mesin Tik Manual	3 Buah			Mencukupi	
2.	Filing Besi/Metal	7 Buah			Mencukupi	
3.	Lemari Kayu	3 Buah			Mencukupi	
C.	Alat Kantor Lainnya					
1.	Alat Penghancur Kertas	1 Buah			Mencukupi	
2.	Overhead Projektor	1 Buah			Mencukupi	
D.	Meubelair					
1.	Meja Rapat	1 Set			Mencukupi	
E.	Alat Rumah Tangga Lainnya					
1.	Televisi	5 Buah			Mencukupi	
2.	Dispenser	1 Buah			Mencukupi	
F.	Peralatan Komputer					
1.	Komputer PC	17 Unit			Mencukupi	
2.	Lap Top	6 Unit			Mencukupi	
3.	Note Book	12 Unit			Mencukupi	
G.	Peralatan Komputer Mainframe					
1.	Hard Disk	5 Buah			Mencukupi	
H.	Peralatan Personal Komputer					
1.	Monitor	2 Buah			Mencukupi	
2.	Printer	22 Buah			Mencukupi	
3.	UPS	6 Buah			Mencukupi	
4.	Hard Disk Eksternal	5 Buah			Mencukupi	
I.	Peralatan Jaringan					
1.	Modem	1 Buah			Mencukupi	
J.	Meja Rapat Pejabat					
1.	Meja Tamu Ruang Biasa	1 Buah			Mencukupi	
K.	Lemari dan Arsip Pejabat					
1.	Lemari Buku Untuk Perpustakaan	1 Buah			Mencukupi	
L.	Peralatan Studio Visual					
1.	Camera + Attachment	3 Buah			Mencukupi	
2.	Proyektor + Attachment	3 Buah			Mencukupi	
3.	Layar Proyektor	1 Buah			Mencukupi	
M.	Peralatan studio Video dan Film A	2 Buah			Mencukupi	
1.	Peralatan studio Video dan Film A Lain-lain	1 Buah			Mencukupi	
N.	Alat Komunikasi					
1.	Pesawat Telepon	2 Buah			Mencukupi	
2.	Mesin Fax	1 Buah			Mencukupi	
O.	Buku Perpustakaan					
1.	Buku Umum (Perundang-Undangan)	118 Buah			Mencukupi	
Q.	Lainnya					
1.	AC	9 Buah			Mencukupi	
2.	Kursi Tamu	5 Set			Mencukupi	
3.	Meja Rapat	1 Set			Mencukupi	
II.	Prasarana Penunjang					
1.	Kantor	1 Ruangan			Mencukupi	

D. Isu Strategis

Isu strategis adalah suatu kondisi yang bersifat penting, mendasar, mendesak, berkepanjangan dan terkait dengan pencapaian tujuan di masa mendatang. Eksistensi Perangkat Daerah bergantung sejauh mana mampu mengenali dan merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Secara umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun internal. Isu strategis yang melingkupi Biro Organisasi antara lain:

1. Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Pemerintah mendorong percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 terdapat 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi yang menjadi sasaran tolak ukur, 5 (lima) diantaranya menjadi cakupan tugas Biro Organisasi, yaitu area perubahan Penataan Organisasi, Penataan Tatalaksana, Penataan SDM aparatur, Peningkatan Pelayanan Publik serta perubahan *Mind Set* dan *Culture Set*.

2. Meningkatkan Pengelolaan Penerapan SAKIP

Isu akuntabilitas menekankan pentingnya membangun sistem akuntabilitas aparatur, baik menyangkut perencanaan program/kegiatan, penganggaran, penetapan kinerja, pengorganisasian, penatausahaan, monitoring, pengendalian maupun pelaporannya.

3. Optimalisasi Pelayanan Publik

Ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan prima oleh tiga pilar penyelenggaraan pelayanan publik (birokrasi, dunia usaha dan masyarakat) semakin meningkat. Seiring dengan harapan tersebut, penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk selalu mengedepankan kepuasan masyarakat dan mengembangkan inovasi pelayanan. Berbagai payung hukum sudah diterbitkan agar optimalisasi terkait digitalisasi pelayanan publik bisa diimplementasi secara optimal. Melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan sistem teknologi informasi terintegrasi dari level pemerintah pusat hingga daerah, maka kualitas layanan publik ikut terdongkrak. SPBE memutus mata rantai birokrasi yang selama ini mempunyai alur rumit menjadi terpadu. Sehingga menghasilkan keluaran yang lebih transparan dan akuntabel.

Namun perlu diperhatikan membuat digitalisasi pelayanan pada organisasi pemerintah untuk tetap eksis. Keberhasilan sejumlah organisasi pemerintahan merupakan indikator dari kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi. Segala bentuk aktifitas penyelenggaraan pemerintahan bermuara pada pelayanan.

4. Penyederhanaan Birokrasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

Salah satu tugas Biro Organisasi antara lain untuk menyiapkan bahan kebijakan penataan desain struktur tugas dan fungsi Perangkat Daerah dengan mendasarkan pada keseimbangan beban kerja sehingga tidak terjadi duplikasi maupun kekosongan penyelenggaraan tugas fungsi. Selain itu terjalannya pola hubungan sinergitas dan mekanisme kerja yang jelas antar Perangkat Daerah juga menjadi cakupan tugas dan fungsi Biro Organisasi.

Upaya pemerintah dalam penyederhanaan birokrasi semakin diperkuat dengan adanya penyederhanaan struktur organisasi. Penyederhanaan birokrasi pemerintah akan berdampak pada model struktur organisasi yang tidak lagi berbasiskan struktural. Namun berubah menjadi organisasi dengan 2 (dua) level yang dibangun secara fungsional. Harapannya, perubahan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja birokrasi. Termasuk membuat birokrasi menjadi lebih gesit, dinamis dan mudah melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan strategisnya. Penyederhanaan struktur Perangkat Daerah tidak menghapus tugas fungsi urusan pemerintahan, tetapi mengalihkan pelaksana fungsi menjadi jabatan fungsional. Konsep desain penyederhanaan struktur organisasi pemerintah daerah disesuaikan dengan potensi kebutuhan dan kemampuan pemerintah daerah.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. Perencanaan Kinerja

Penyusunan perencanaan kinerja merupakan sasaran dan target kinerja. Rencana strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) merupakan proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai, bersifat jangka menengah, secara sistematis berkesinambungan selama kurun waktu 5 (lima) tahun. Proses ini menghasilkan dokumen perencanaan pembangunan dan dokumen perencanaan kinerja yang berfungsi sebagai pedoman dan penentu arah dengan tugas pokok dan fungsi telah ditetapkan. Melalui dokumen perencanaan selama kurun waktu 1 sampai 5 tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala. Rencana strategis memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan program realistis dan mengantisipasi masa depan yang diinginkan untuk dapat dicapai. Sejalan dengan RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2021-2026, maka ditetapkan visi Kepala Daerah.

Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

- A. Perencanaan Kinerja
- B. Perjanjian Kinerja

1. Visi dan Misi Kepala Daerah

Visi misi dijabarkan dalam tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah yang selengkapny dituangkan dalam bagan alir cascade RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026. Visi merupakan suatu gambaran kondisi masa depan yang hendak dicapai dalam rangka mendukung pembangunan kelembagaan, ketatalaksanaan, akuntabilitas kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. Memajukan Provinsi Kalimantan Tengah, ditetapkan Visi RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah 2021 – 2026 sebagai berikut:

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

2. Misi

Mengacu pada visi pembangunan Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2021-2026, maka misi sebagai berikut:



Keterkaitan tugas fungsi Biro Organisasi pada misi 3, yaitu Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi.

3. Tujuan

Tujuan adalah pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi dan misi, memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis yang dihadapi selama kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan. Penetapan tujuan didasarkan pada faktor kunci keberhasilan yang dilakukan setelah penetapan visi misi. Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan dalam mewujudkan misi. Tujuan menjadi dasar yang kuat untuk menetapkan indikator kinerja. Adapun rumusan tujuan Biro Organisasi dalam mensinergikan misi RPJMD Provinsi Kalimantan Tengah adalah: *"Meningkatnya efektivitas tatakelola pemerintahan daerah"*

4. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai maupun dihasilkan secara nyata dalam jangka waktu tahunan. Sasaran harus menggambarkan hal yang dicapai melalui tindakan nyata untuk mencapai tujuan. Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan sehingga bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dicapai. Sasaran Biro Organisasi adalah *"Meningkatnya Nilai Komponen Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi"*.

5. Arah Kebijakan, Strategi dan Program

Memperhatikan sasaran ditetapkan rumusan kebijakan sebagai berikut:

- a. Peningkatan tatakelola pemerintahan yang baik;
- b. Optimalisasi pelayanan publik dan pengembangan standarisasi;
- c. Peningkatan pelayanan laporan kinerja Perangkat Daerah.

Adapun strategi yang diperlukan adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan perumusan kebijakan kelembagaan dan tatalaksana pemerintahan daerah;
- b. Mengoptimalkan pemanfaatan pengelolaan pengaduan masyarakat untuk meningkatkan mutu pelayanan publik;
- c. Mewujudkan Laporan Kinerja Perangkat Daerah yang baik.

Mengacu pada sejumlah kebijakan maka dijabarkan dalam berbagai program, kegiatan dan sub kegiatan. Program operasional yang dimaksud merupakan proses penentuan atau penjabaran suatu kebijakan dalam rangka pelaksanaan suatu rencana. Program Biro Organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi;
- b. Program Penataan Organisasi.

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan untuk melaksanakan program kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. PK 2023 Biro Organisasi dibuat untuk menyelesaikan aspek strategis. Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah kinerja prioritas utama yang ingin dicapai dan merupakan penjabaran dari Renstra dengan orientasi hasil. Mewujudkan sasaran jangka menengah telah ditetapkan sasaran strategis dan IKU Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah, adapun perjanjian kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penetapan Perjanjian Kinerja

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		SATUAN	TARGET					
1	2		4	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatnya Nilai Komponen Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi	1.	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Nilai	CC	B (65)	BB	BB	A	A
	2.	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah (SAKIP)	Nilai	B	B (65)	B	BB	BB	A
	3.	Indeks Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)	Indeks	85	87	88	90	92	94
	4.	Perkada Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah	Perda	1	1	1	1	1	1
			Pergub	5	5	5	5	5	5
	5.	Dokumen Anjab dan ABK	Dokumen	-	36	36	36	36	36
	6.	Implementasi Penerapan Budaya Kerja	Prov/Kab/Kota	-	15	75	80	90	95
	7.	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Nilai	-	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
	8.	Indeks Kematangan Organisasi	Indeks	-	37	37	37	37	37

Sumber: PK 2023 Biro Organisasi, 2023

Indikator Kinerja pada nomo 5, 6 dan 7 setelah dilakukan penelaahan dan verifikasi data tidak dapat terukur disebabkan karena :

1. Indikator dokumen anjab dan ABK bukan termasuk indikator tingkat eselon II melainkan indikator di tingkat eselon IV.
2. Implementasi Penerapan Budaya Kerja masih belum dapat diterapkan di tingkat eselon II.
3. Indeks SPBE tidak memiliki keterkaitan kinerja secara langsung di Biro Organisasi melainkan outcome dari tugas dan fungsi Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja dilakukan berkala secara triwulan dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur perencanaan, keuangan, pengawasan serta pengendalian. Biro Organisasi telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu kepada Perjanjian Kinerja. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah wujud pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk mewujudkan misi organisasi melalui alat pertanggungjawaban secara periodik dalam bentuk laporan kinerja. Memenuhi maksud tersebut, untuk menilai keberhasilan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah perlu dilakukan pengukuran capaian target indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Biro Organisasi Tahun 2023. Hasil pengukuran capaian target kinerja disampaikan dalam bentuk Laporan Kinerja Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023.

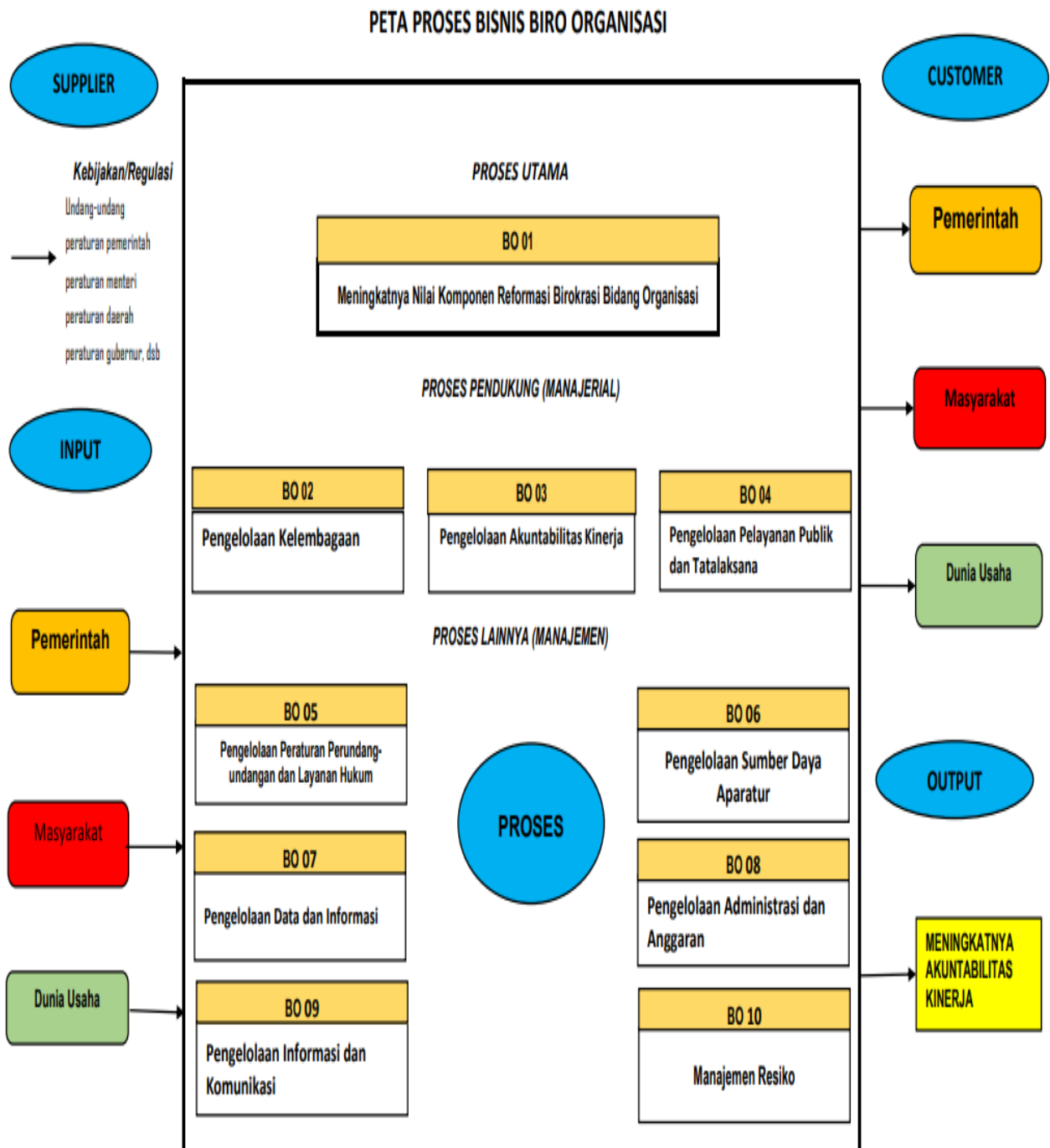
Pengukuran capaian target indikator kinerja yang dilakukan adalah pengukuran pencapaian target kinerja indikator sasaran strategis. Metode pengukuran yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, dimana menggunakan pengukuran sederhana dengan membandingkan target kinerja dan realisasi kinerja sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Menggambarkan hubungan akuntabilitas kinerja yang efektif dan efisien Biro Organisasi dan dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan visi Provinsi Kalimantan Tengah, maka disusunlah proses bisnis visi, misi, tujuan dan sasaran. Meningkatkan kualitas reformasi birokrasi, diperlukan pemetaan akar permasalahan yang melatarbelakangi. Sehingga dapat disusun program kegiatan yang harus dilaksanakan Biro Organisasi. Hasil pemetaan akar permasalahan disajikan dalam proses bisnis beserta *logframe* yang dilaksanakan oleh Biro Organisasi dapat dicermati pada Gambar 3.1 dan 3.2.

Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

- A. Capaian Kinerja*
- B. Evaluasi dan Analisis
Capaian Kinerja*

Gambar 3. 1
Proses Bisnis



IDENTIFIKASI PROSES

NO	PROSES	UTAMA/ PENDUKUNG/ LAINNYA	KODE
1	Meningkatnya Nilai Komponen Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi	UTAMA	BO 01
2	Pengelolaan Kelembagaan	PENDUKUNG	BO 02
3	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	PENDUKUNG	BO 03
4	Pengelolaan Pelayanan Publik dan Tatalaksana	PENDUKUNG	BO 04
5	Pengelolaan Peraturan Perundang-undangan dan Layanan Hukum	PENDUKUNG	BO 05
6	Pengelolaan Sumber Daya Aparatur	PENDUKUNG	BO 06
7	Pengelolaan Data dan Informasi	PENDUKUNG	BO 07
8	Pengelolaan Administrasi dan Anggaran	PENDUKUNG	BO 08
9	Pengelolaan Informasi dan Komunikasi	PENDUKUNG	BO 09
10	Manajemen Resiko	PENDUKUNG	BO 10

**KEBIJAKAN UMUM PROGRAM PEMBANGUNAN PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
2021-2026**

(BIRO ORGANISASI SETDA PROV KALTENG)/IDENTIFIKASI SASARAN

No	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM PEMBANGUNAN DAERAH	BIDANG URUSAN	BAGIAN PENANGGUNG JAWAB
1	2	3	4	5	6	7	8
MISI 3 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi							
1	Meningkatkan Nilai Komponen Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi	Peningkatan Tatakelola Pemerintah yang baik	Melaksanakan Perumusan Kebijakan kelembagaan dan tatalaksana pemerintahan daerah	<ul style="list-style-type: none"> - Nilai Pelaksanaan RB - Nilai SAKIP - Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 	Fasilitasi Kelembagaan dan Analisis Jabatan	Urusan analisa jabatan bagian	Bagian Kelembagaan dan Anjab
		Optimalisasi Pelayanan Publik dan Pengembangan Standarisasi	Mengoptimalkan pemanfaatan pengelolaan pengaduan masyarakat untuk meningkatkan mutu pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> - Perkada Kelembagaan Perangkat Daerah - Dokumen Analisis Beban Kerja - Implementasi Penerapan Budaya Kerja 	Fasilitasi Penataan Kelembagaan Provinsi	Urusan kelembagaan	Bagian Kelembagaan dan Anjab
		Peningkatan Pelayanan Laporan Kinerja Perangkat Daerah	Mewujudkan Laporan kinerja perangkat daerah yang baik	<ul style="list-style-type: none"> - Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) 	Fasilitasi Penataan Kelembagaan Kabupaten/Kota	Urusan kelembagaan	Bagian Kelembagaan dan Anjab
					Penataan Analisis Jabatan	Urusan analisa jabatan bagian	Bagian Kelembagaan dan Anjab
					Pembinaan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Urusan reformasi birokrasi	Bagian Reformasi Birokrasi
					Monitoring dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	Urusan akuntabilitas	Bagian Reformasi Birokrasi
					Evaluasi Pelaksanaan Budaya Kerja	Urusan budaya kerja	Bagian Reformasi Birokrasi
					Pengelolaan Tatalaksana Pemerintahan	Urusan tatalaksana	Bagian Tatalaksana
					Fasilitas Peningkatan Pelayanan Publik	Urusan pelayanan publik	Bagian Tatalaksana

P E T A R E L A S I

CFM 01.01.01
<ol style="list-style-type: none"> 1. Biro Organisasi 2. Seluruh Perangkat Daerah 3. Biro Hukum 4. Gubernur
CFM 01.02.01
<ol style="list-style-type: none"> 1. Biro Organisasi 2. Seluruh Perangkat Daerah 3. Biro Hukum 4. DPRD 5. Gubernur 6. Kemendagri
CFM 01.03.01
<ol style="list-style-type: none"> 1. Biro Organisasi 2. Bupati/ Walikota 3. Gubernur
CFM 01.04.01
<ol style="list-style-type: none"> 1. Biro Organisasi 2. Inspektorat 3. Bappedalitbang 4. BKD 5. BPSDM 6. DPMPTSP 7. RSUD DS 8. Sekda 9. KemenPAN RB
CFM 01.05.01
<ol style="list-style-type: none"> 1. Biro Organisasi 2. Inspektorat 3. Bappedalitbang 4. BKD 5. BPSDM 6. DPMPTSP 7. BKAD 8. Disdukcapil 9. Distphp 10. Dinsos 11. Disnakertrans

CFM 01.06.01
<ol style="list-style-type: none"> 1. Biro Organisasi 2. Seluruh Perangkat Daerah Provinsi 3. Bupati/ Walikota
CFM 01.07.01
<ol style="list-style-type: none"> 1. Biro Organisasi 2. Seluruh Perangkat Daerah Provinsi 3. Bupati/ Walikota 4. Kemen PANRB
CFM 01.08.01
<ol style="list-style-type: none"> 1. Biro Organisasi 2. DPMPTSP 3. RSUD DS 4. BAPENDA (UPT SAMSAT)

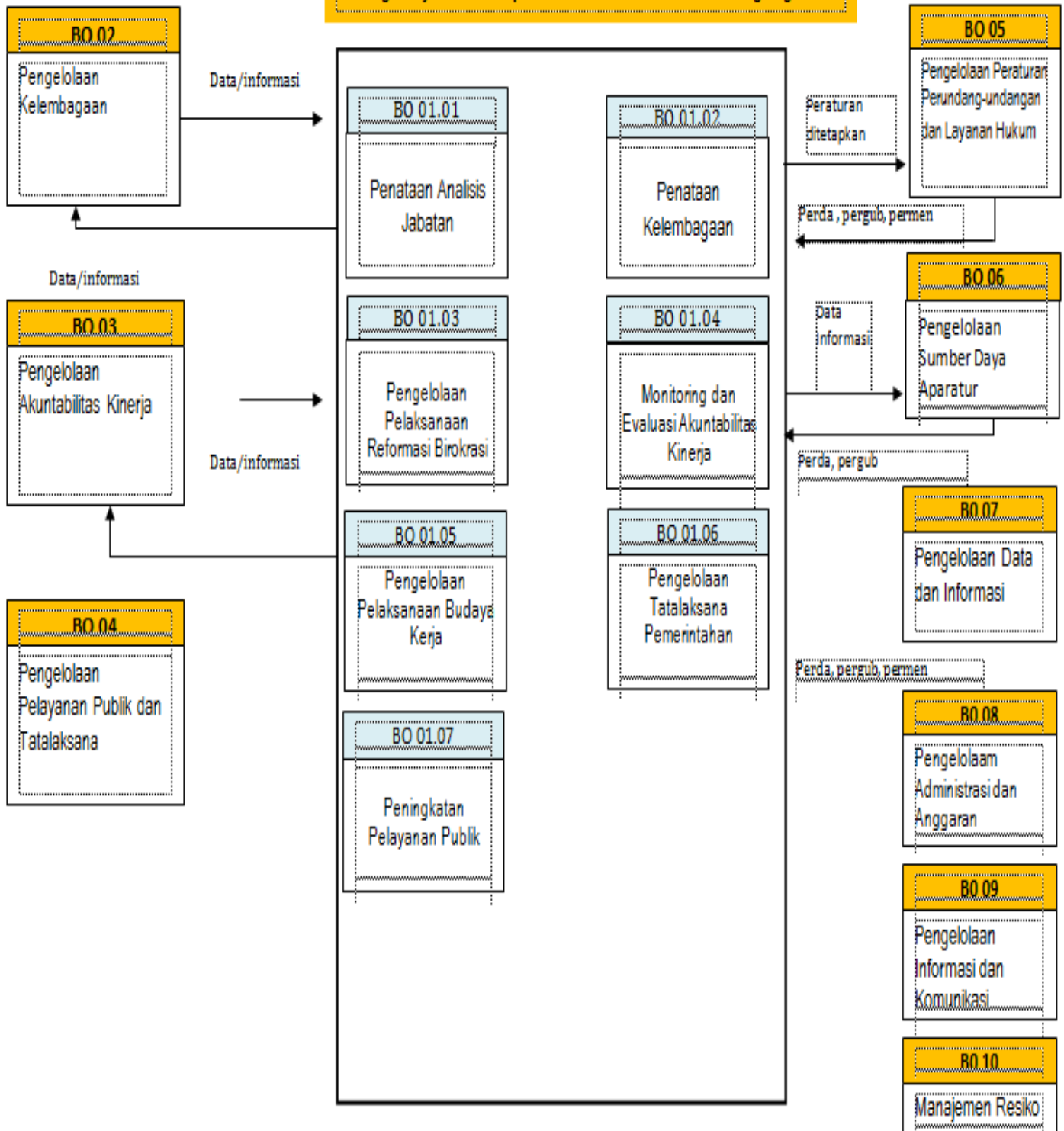
IDENTIFIKASI SUB PROSES - LINTAS FUNGSI

NO	SUB PROSES	KODE	NAMA LINTAS FUNGSI	KODE
1	2	3	4	5
1.	Penataan Analisis Jabatan	BO 01.01	Fasilitasi Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	CFM 01.01.01
2.	Penataan Kelembagaan	BO 01.02	Fasilitasi Penataan Kelembagaan Provinsi	CFM 01.02.01
			Fasilitasi Penataan Kelembagaan Kabupaten/Kota	CFM 01.02.02
3.	Pengelolaan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	BO 01.03	Pembinaan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Provinsi	CFM 01.03.01
			Asistensi Reformasi Birokrasi di Daerah Kabupaten/Kota	CFM 01.03.02
			Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	CFM 01.03.03
4.	Monitoring dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BO 01.04	Monitoring dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kerja	CFM 01.04.01
			Penyusunan Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja	CFM 01.04.02
5.	Pengelolaan Pelaksanaan Budaya Kerja	BO 01.05	Monitoring dan Evaluasi penerapan pelaksanaan budaya kerja	CFM 01.05.01
6.	Pengelolaan Tatalaksana Pemerintahan	BO 01.06	Fasilitasi penyusunan Proses Bisnis dan SOP AP (Pembinaan dan Evaluasi)	CFM 01.06.01
			Fasilitasi Penyelenggaraan Tata Naskah Dinas (Pembinaan dan Evaluasi)	CFM 01.06.02
			Supervisi dan Sinkronisasi penyusunan rencana kerja, Program dan kegiatan	CFM 01.06.03
7.	Peningkatan Pelayanan Publik	BO 01.07	Fasilitasi Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik (Pembinaan dan Evaluasi)	CFM 01.07.01

PETA SUB PROSES

BO 01

Meningkatnya Nilai Komponen Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi



Usaha pencapaian sasaran ini, terdapat beberapa faktor yang mendorong dan menghambat teralisasinya target yang telah ditetapkan. Adapun faktor pendorong dan faktor penghambat disajikan pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1
Faktor Penghambat dan Pendorong Sasaran Strategis Biro Organisasi

Permasalahan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1. Kurangnya pemahaman dalam pelaksanaan reformasi birokrasi pada Level Perangkat Daerah.	Penerapan 8 (delapan) area perubahan belum dapat dilaksanakan secara menyeluruh pada level Perangkat Daerah.	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi. • Komitmen untuk meningkatkan pelaksanaan RB
2. Belum maksimalnya pengelolaan Laporan Kinerja PD	Koordinasi dalam pemahaman penyusunan Laporan Kinerja	Adanya komitmen untuk meningkatkan komponen pelaporan kinerja
3. Evaluasi pelayanan publik dan penerapan penyelenggaraan pemerintah berbasis elektronik belum maksimal	<ul style="list-style-type: none"> • Belum tersedianya penyusunan proses bisnis PD; • Survey kepuasan masyarakat belum secara menyeluruh dilakukan oleh Unit Pelayanan Publik; • Belum optimalnya penerapan Standar Pelayanan Publik • Belum dilaksanakannya evaluasi terkait SPBE 	<ul style="list-style-type: none"> • Potensi anggaran dan sumber daya ASN tersedia • Ketentuan Perundangan/pedoman pelaksanaan yang berlaku • Adanya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan baik dan berkualitas
4. Penerapan organisasi berbasis kinerja memerlukan penataan berkelanjutan, pada aspek etruktur, tugas, fungsi, analisis jabatan, dan analisis beban kerja	Terbatasnya kualitas sumber daya aparatur	Pergub tentang Anjab dan ABK telah tersusun
5. Penataan kelembagaan Pemerintah Kabupaten/Kota masih memerlukan fasilitasi sesuai asas pembentukan Perangkat Daerah	Peraturan tentang Penataan kelembagaan yang terdapat perubahan	Perubahan dinamika kelembagaan organisasi

Sumber: Biro Organisasi Setda Provinsi Kalteng, 2023

Adapun perhitungan pengukuran kinerja mencakup prosentase pencapaian rencana tingkat capaian target dari masing-masing indikator kinerja kegiatan yang ditetapkan melalui realisasi yang dicapai. Perlunya ditetapkan cara pengukuran kinerja sebagai bukti bahwa keberhasilan pelaksanaan kinerja di Biro Organisasi Setda Pemerintah Provinsi Kalteng sudah akuntabel dan pembandingan bagi proses pengukuran kinerja untuk tahun berikutnya. Perhitungan persentase pencapaian rencana tingkat capaian sasaran, perlu memperhatikan karakteristik komponen realisasi sebagai berikut:

1. Jika semakin tinggi realisasi menunjukkan bahwa pencapaian kinerja adalah semakin baik, maka rumus yang digunakan adalah:

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

2. Jika semakin rendah realisasi menunjukkan bahwa pencapaian kinerja adalah semakin rendah, maka rumus yang digunakan adalah:

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

Terdapat 5 (lima) kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja dengan memperhatikan perbandingan antara realisasi dan target kinerja maupun anggaran, sebagaimana tercantum skala penilaian pada tabel 3.2.

Tabel 3. 2
Skala Penilaian

KRITERIA	CAPAIAN KINERJA	Warna
Sangat memuaskan	>90 - 100	
Memuaskan	>80 - 90	
Sangat Baik	>70 - 80	
Baik	>60 - 70	
Cukup (Memadai)	>50 - 60	
Kurang	>30 - 50	
Sangat Kurang	>0 - 30	

Sumber: PermenpanRB Nomor 88 Tahun 2021

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja). Pengukuran kinerja mencakup penilaian indikator kinerja sasaran yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK). Capaian kinerja yang ingin diketahui melalui pengukuran kinerja adalah adanya kesinambungan atau sinergi antara visi, misi, tujuan dan sasaran strategis dengan menggunakan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan.

B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Evaluasi Capaian Kinerja Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023 selanjutnya akan disajikan berupa analisis capaian indikator kinerja. Adapun evaluasi kinerja menggunakan pembandingan beserta analisis capaian kinerja yang terdiri atas:

1. Target kinerja dalam perjanjian kinerja

Berdasarkan perjanjian kinerja Biro Organisasi, maka target kinerja yang ditetapkan dapat dicermati sebagaimana Tabel 3.3.

Tabel 3. 3 Target Kinerja

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		SATUAN	TARGET
1	2		3	4
Meningkatnya Nilai Komponen Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi	1.	Indeks reformasi birokrasi	Nilai	B
	2.	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	Indeks	BB
	3.	Indeks Survei Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	88
	4.	Perda dan Pergub Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah	Perda	1
			Pergub	5
	5.	Indeks Kematangan Organisasi	Indeks	37

Sumber: PK Biro Organisasi 2023

2. Pengukuran capaian kinerja dibandingkan dengan target perjanjian kinerja

Hasil pengukuran terhadap indikator kinerja sasaran strategis diperoleh capaian kinerja dengan rincian sebagaimana tabel 3.4.

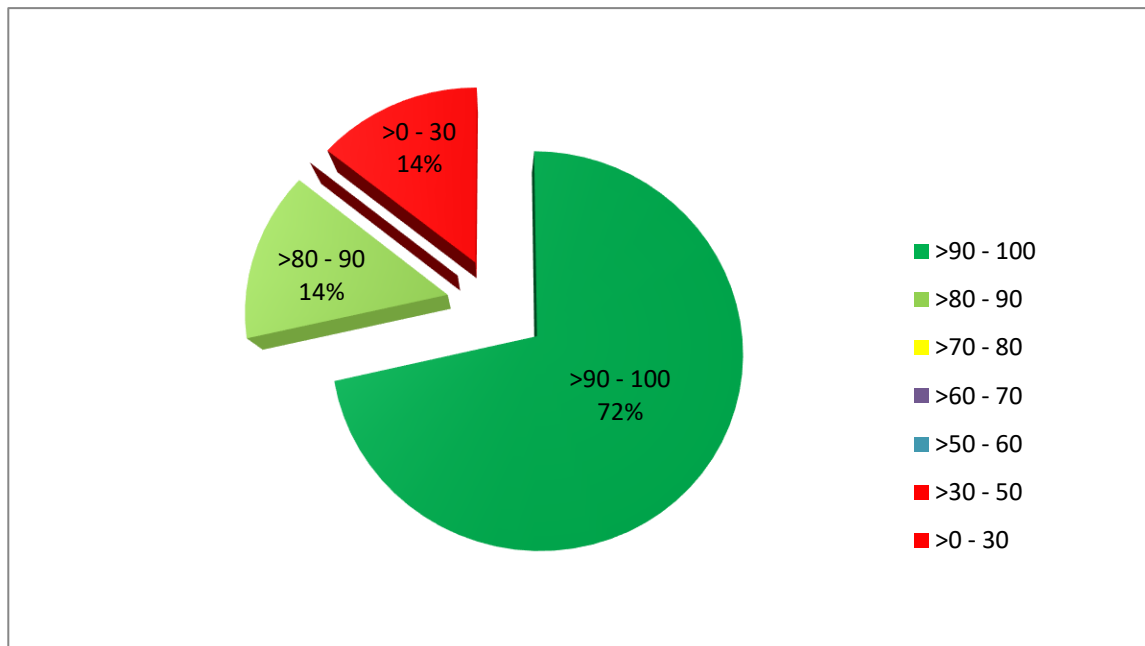
**Tabel 3. 4
Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2023**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	KET
1	2		3	4	5	6	7
Meningkatnya Nilai Komponen Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi	1.	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Nilai	B	B (63,78)	100,00	
	2.	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah (SAKIP)	Nilai	BB	B (63,05)	90,07	
	3.	Indeks Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)	Nilai	88	81,85	93,01	
	4.	Perkada Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah	Perda	1	-	-	
			Pergub	5	4	80,00	
	5.	Indeks Kematangan	Indeks	37	38,08	100	

SASARAN STRATEGIS 1	INDIKATOR KINERJA 2	SATUAN 3	TARGET 4	REALISASI 5	CAPAIAN % 6	KET 7
	Organisasi					
TOTAL					463,08	
Nilai Capaian Kinerja					77,18	Predikat Sangat Baik

Sumber: Laporan Triwulan IV Biro Organisasi 2023

Gambar 3. 2
Diagram Capaian Kinerja Biro Organisasi Tahun 2023



Dari 5 (tujuh) Indikator Kinerja Utama Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. 4 (empat) Indikator menunjukkan hasil sangat memuaskan;
2. 1 (satu) Indikator menunjukkan hasil memuaskan;
3. 1 (dua) Indikator menunjukkan hasil sangat kurang.

3. Pengukuran capaian kinerja dengan tahun sebelumnya

Berikut disampaikan perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya disajikan pada tabel 3.5.

Tabel 3. 5
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023

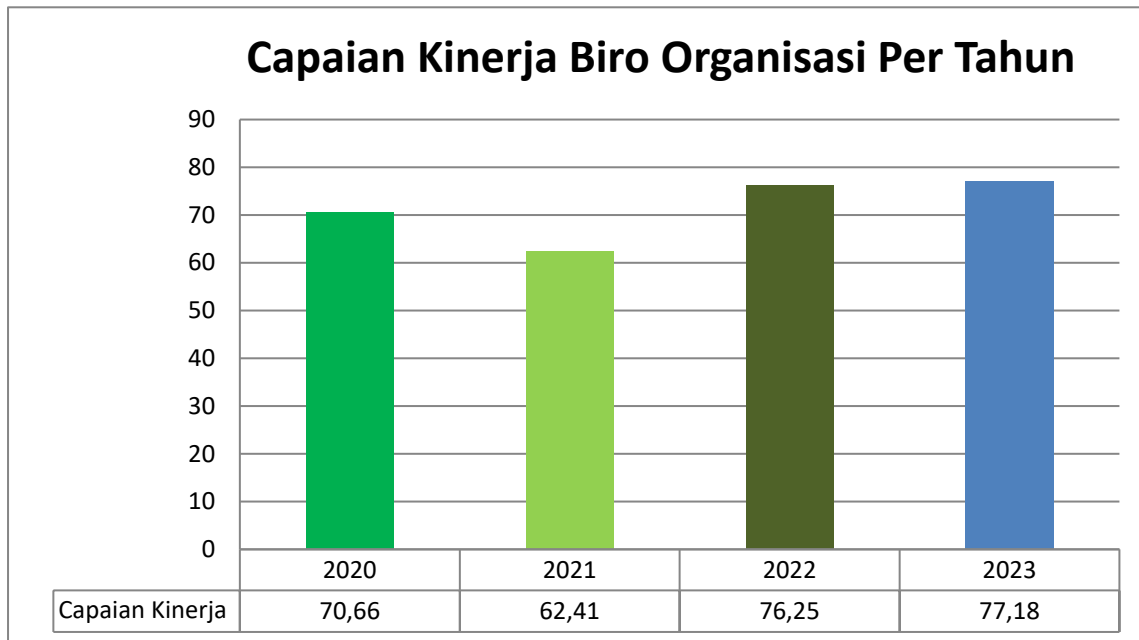
No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Ket.
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB)	Nilai	B (60)	B (62,29)	100	B (60)	B (63,78)	100,00	
2	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah (SAKIP)	Nilai	B (60)	B (62,81)	100	BB (70)	B (63,05)	90,07	
3	Indeks Survey Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	80	85,62	96,89	88	81,85	93,01	
4	Perkada kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah	Perda/ Pergub	1 Perda	-	-	1	-	-	
			5 Pergub	2	40,00	5	4	80,00	
5	Dokumen Anjab dan ABK	Dokumen	36	36	100	-	-	-	Tidak dilakukan pengukuran
6	Implementasi Penerapan Budaya Kerja	Prov/Kab /Kota	15	15	100	-	-	-	Tidak dilakukan pengukuran
7	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Nilai	2,6	1,9	73,08	-	-	-	Tidak dilakukan pengukuran
8	Indeks Kematangan Organisasi	Indeks	-	-	-	37	38,08	100	
			TOTAL		538,41	TOTAL		463,08	
			Nilai Capaian Kinerja		76,25 (Sangat Baik)	Nilai Capaian Kinerja		77,18 (Sangat Baik)	

Sumber: Biro Organisasi Setda Prov. Kalteng, 2022, data primer

Indikator Kinerja pada nomor 5, 6 dan 7 setelah dilakukan penelaahan dan verifikasi data tidak dapat terukur disebabkan karena :

1. Indikator dokumen anjab dan ABK bukan termasuk indikator tingkat eselon II melainkan indikator di tingkat eselon IV.
2. Implementasi Penerapan Budaya Kerja masih belum dapat diterapkan di tingkat eselon II.
3. Indeks SPBE tidak memiliki keterkaitan kinerja secara langsung di Biro Organisasi melainkan outcome dari tugas dan fungsi Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik.

Gambar 3. 3
Diagram Capaian Kinerja Biro Organisasi Per Tahun



Sumber: Biro Organisasi Setda Prov. Kalteng, 2023, data primer

4. Membandingkan pengukuran kinerja dengan target dalam rencana strategis

Tabel 3. 6
Realisasi Kinerja Biro Organisasi Berdasarkan Rencana Strategis

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target (Tahun)						
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatnya Nilai Komponen Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi	1. Nilai Pelaksanaan RB	Nilai	80	80	B (60-70)	B (60-70)	BB (70-80)	BB (70-80)	A (80-90)
	Realisasi		CC (59,21)	CC (59,73)	B (62,29)	B (63,78)			
	Capaian		74,01	74,66	100	100			
	2. Nilai SAKIP	Indeks	BB	B (60-70)	B (60-70)	BB (70-80)	BB (70-80)	A (80-90)	A (80-90)
	Realisasi		B (62,05)	B (62,44)	B (62,81)	B (63,05)			
	Capaian		82,73	100	100	80,00			
	3. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	85	85	87	88	90	92	94
	Realisasi		83,02	82,79	85,26	81,85			
	Capaian		97,67	99,34	98,41	93,01			

	4. Perkada Kelembagaan PD	Perda/ Pergub	90	1 Perda, 5 Pergub	1 Perda, 5 Pergub	1 Perda, 5 Pergub	1 Perda, 5 Pergub	1 Perda, 5 Pergub	1 Perda, 5 Pergub
	Realisasi		349	3 Pergub	2 Pergub	4 Pergub			
	Capaian		100	60	40	80			
	5. Dokumen Anjab dan ABK	Dokumen	36	36	36	36	36	36	36
	Realisasi		36	36	36	0			
	Capaian		100	100	100	0			
	6. Implementasi Penerapan Budaya Kerja	Prov, Kab/Kota	15	15	75	80	85	90	95
	Realisasi		15	15	0	0			
	Capaian		100	100	0	0			
	7. Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Nilai	-	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
	Realisasi		-	1	0	0			
	Capaian		-	38,46	0	0			

Sumber: Renstra Biro Organisasi Setda Prov. Kalteng, 2022, data primer

5. Membandingkan pengukuran kinerja dengan target dalam pembangunan jangka menengah

Tabel 3. 7
Realisasi Kinerja Biro Organisasi Berdasarkan RPJMD 2021-2026

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target (Tahun)						
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatnya Nilai Komponen Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi	1. Predikat Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai	80	80	B (60-70)	B (60-70)	BB (70-80)	BB (70-80)	A (80-90)
	Realisasi		CC 59,21	CC 59,73	B (62,29)	B (63,78)			
	Capaian		74,01	74,66	100	100			
	2. Indeks Kepuasan Layanan Masyarakat (SKM)	Indeks	85	87	88	90	92	94	88
	Realisasi		83,02	82,79	85,26	81,85			
	Capaian		97,67	95,16	96,89	90,94			

	3. Nilai SAKIP	Nilai	BB	B	B (60-70)	BB (70-80)	BB (70-80)	A (80-90)	A (80-90)
	Realisasi		B 62,05	B 62,44	B (62,81)	B (63,05)			
	Capaian		82,73	100	100	80,00			
	4. Perda Kelembagaan Organisasi Daerah	Perda/ Pergub	90	1 Perda, 5 Pergub	1 Perda, 5 Pergub	1 Perda, 5 Pergub	1 Perda, 5 Pergub	1 Perda, 5 Pergub	1 Perda, 5 Pergub
	Realisasi		349	3 Pergub	2 Pergub	4 Pergub			
	Capaian		100	60	40	80			
Capaian Kinerja			88,60 (Memuaskan)	83,50 (Memuaskan)	84,60 (Memuaskan)	88,25 (Memuaskan)			

Sumber: Biro Organisasi Setda Prov. Kalteng, 2022, data primer

Perumusan indikator kinerja mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dilakukan dengan melakukan review terhadap tujuan dan sasaran dalam mendukung keberhasilan capaian kinerja. Indikator Kinerja Biro Organisasi telah mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD yang secara langsung menunjukkan progress kinerja yang telah dan akan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.

6. Analisis efisiensi penggunaan sumber daya

Efisiensi merupakan suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber atau biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan. Mencapai sasaran Perangkat Daerah yang telah ditentukan, diperlukan sumber daya yang tepat dan efisien guna mendukung keberhasilan capaian kinerja. Sumber daya pendukung meliputi keuangan dan sumber daya manusia. Standar efisiensi anggaran disajikan pada tabel 3.8.

Tabel 3. 8
Standar Efisiensi Anggaran

No	Prosentase Kinerja Pemerintah	Kinerja
1.	<60%	Sangat Efisien
2.	60%-80%	Efisien
3.	80%-90%	Cukup Efisien
4.	90%-100%	Kurang Efisien
5.	>100%	Tidak Efisien

Keuangan

Analisis efisiensi penggunaan keuangan untuk tahun anggaran 2023 disajikan pada tabel 3.9 berikut.

Tabel 3. 9
Analisis Efisiensi Keuangan

Sasaran	Program	Anggaran	Perubahan Anggaran	Realisasi		Efisiensi Anggaran	Kategori
Meningkatnya Nilai Komponen Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	1.067.591.610	1.009.291.430	1.002.551.210	99,33	0,67	Kurang Efisien
	Program Penataan Organisasi	1.341.806.140	1.182.406.140	1.172.219.400	99,14	0,86	Kurang Efisien
BELANJA TIDAK LANGSUNG	-	-	-	-	-	-	-
BELANJA LANGSUNG	-	2.409.397.750	2.191.697.570	2.174.770.610	99,23	0,77	Kurang Efisien

Efisiensi anggaran untuk program penataan organisasi sebesar 0,86% dari total anggaran sedangkan untuk program pendukung sebesar 0,67%. Pagu anggaran Biro Organisasi tahun 2023 adalah Rp. 2.409.397.750,- dan terjadi perubahan anggaran Rp. 2.191.697.570,- dengan realisasi capaian Biro Organisasi sebesar Rp 2.174.770.610,- dengan persentase sebesar 99,23%. dengan efisiensi anggaran diperoleh nilai 0,77%.

Rumus perhitungan efisiensi anggaran :

$$\text{Rasio Efisiensi} = \left[\frac{\text{Realisasi Anggaran}}{\text{Anggaran Awal}} \times 100\% \right]$$

$$\text{Rasio Efisiensi Anggaran Biro Organisasi} = \left[\frac{2.174.770.610}{2.191.697.570} \times 100\% \right] = 99,23\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis secara keseluruhan dapat dinilai bahwa anggaran Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah cukup efisien.

Sumber daya manusia

Jumlah pegawai pada Biro Organisasi dengan rincian PNS sebanyak 19 (sembilan belas) orang dan Tenaga Kontrak sebanyak 4 (empat) orang. Melihat jumlah yang terbatas tersebut, Biro Organisasi harus selalu mampu memacu dan meningkatkan kinerja. Berkaitan dengan adanya tindak lanjut penyesuaian aturan baru dari Pusat sehingga banyak personil yang merangkap tugas di luar tugas fungsi masing-masing dan beban kerja yang bertambah.

7. Analisis program dan kegiatan yang mendukung pencapaian target kinerja

Pelaksanaan program dan kegiatan pada Tahun anggaran 2023, tentunya ditemukan beberapa kendala dan permasalahan baik dari faktor dalam maupun faktor luar Biro Organisasi. Kendala dan Permasalahan tersebut memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja maupun realisasi. Adapun beberapa hal yang menjadi kendala dan permasalahan dalam pelaksanaan program dan kegiatan adalah sebagai berikut:

- a. Sumber Daya Manusia (SDM) di Biro Organisasi yang terbatas dan masih perlu peningkatan wawasan, pengetahuan dan keterampilan di bidangnya sehingga belum dapat memberikan pelayanan maksimal;

Agar pencapaian kinerja sasaran yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara optimal maka diupayakan strategi pemecahan masalah, yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas aparatur yang kompeten dan bisa diandalkan di Biro Organisasi;
- b. Merancang penganggaran yang baik dalam menunjang program Biro Organisasi;

Keberhasilan maupun kegagalan dalam peningkatan atau penurunan kinerja, terdapat beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan, yang dijelaskan di tiap indikator kinerja utama pada Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah sebagai berikut :

IKU .1 Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020 – 2024. Maka telah dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi.

Tujuan evaluasi Reformasi Birokrasi adalah untuk menilai kemajuan pelaksanaan program reformasi birokrasi dalam rangka mencapai sasaran yaitu mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, serta birokrasi yang mampu memberikan pelayanan publik yang semakin membaik. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk

memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilaksanakan, simpulan hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 10
Komponen Penilaian Hasil Reformasi Birokrasi pada tahun 2023

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai
			2023
A	RB General	100,00	55,51
B	RB Tematik		8,27
Indeks Reformasi Birokrasi		100,00	63,78

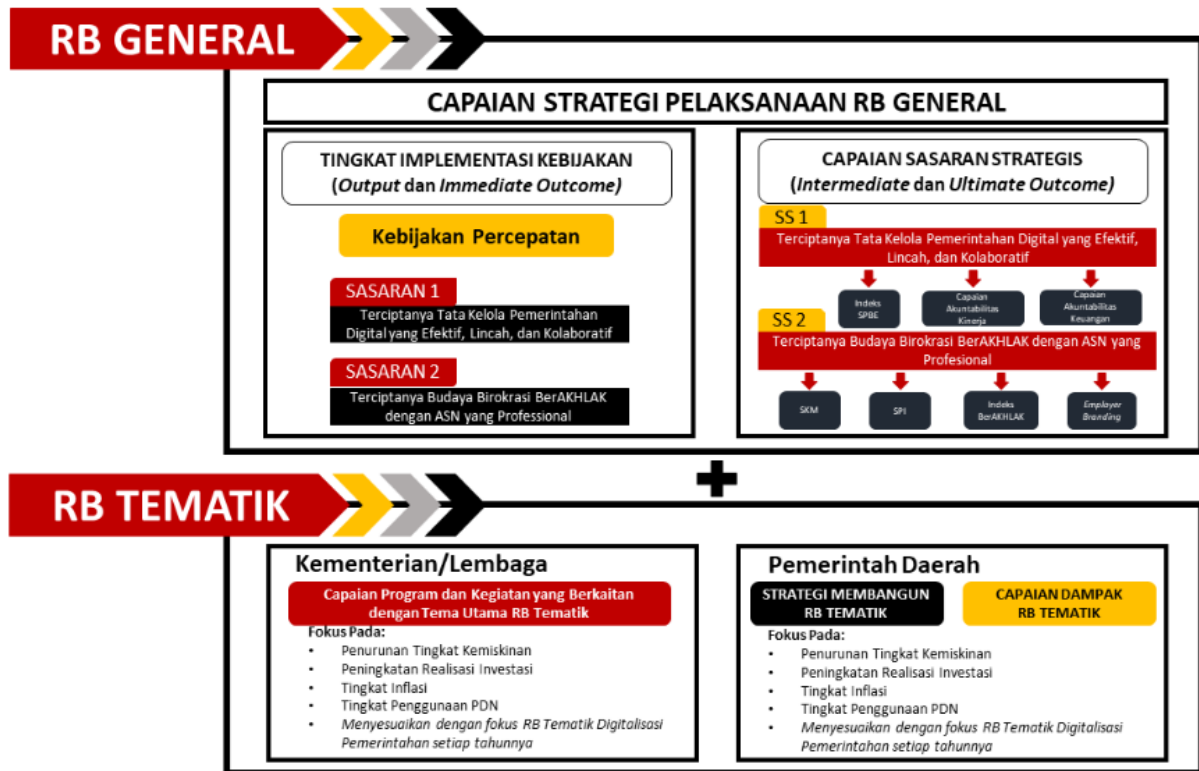
Tabel 3. 11
Komponen Penilaian Hasil Reformasi Birokrasi pada tahun 2023

No	Komponen	Indikator Penilaian	Bobot	Skor	Skor Index
A. RB General					
1.	Strategi Pelaksanaan RB General	1) Rencana Aksi Pembangunan RB General	3	2,08	2,08
		2) Tingkat Implementasi Rencana Aksi RB General	7	83,16	3,32
2.	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	3) Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi	2	93	1,86
		4) Tingkat capaian sistem kerja untuk penyederhanaan birokrasi	2	2	0,8
		5) Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	4	3,06	2,45
		6) Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas	3	0,5	0,43
		7) Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	4	63,05	2,52
		8) Indeks Perencanaan Pembangunan	2,5	77,09	1,93
		9) Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur Sistem Berbasis Elektronik (SPBE)	2	1	0,4
		10) Tingkat Digitalisasi Arsip	2,5	20,07	0,6
		11) Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang sudah diselesaikan	2,5	1	0,5
		12) Indeks Kualitas Kebijakan	2	0	0
		13) Indeks Reformasi Hukum	2	0	0
		14) Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	2	1,63	0,65

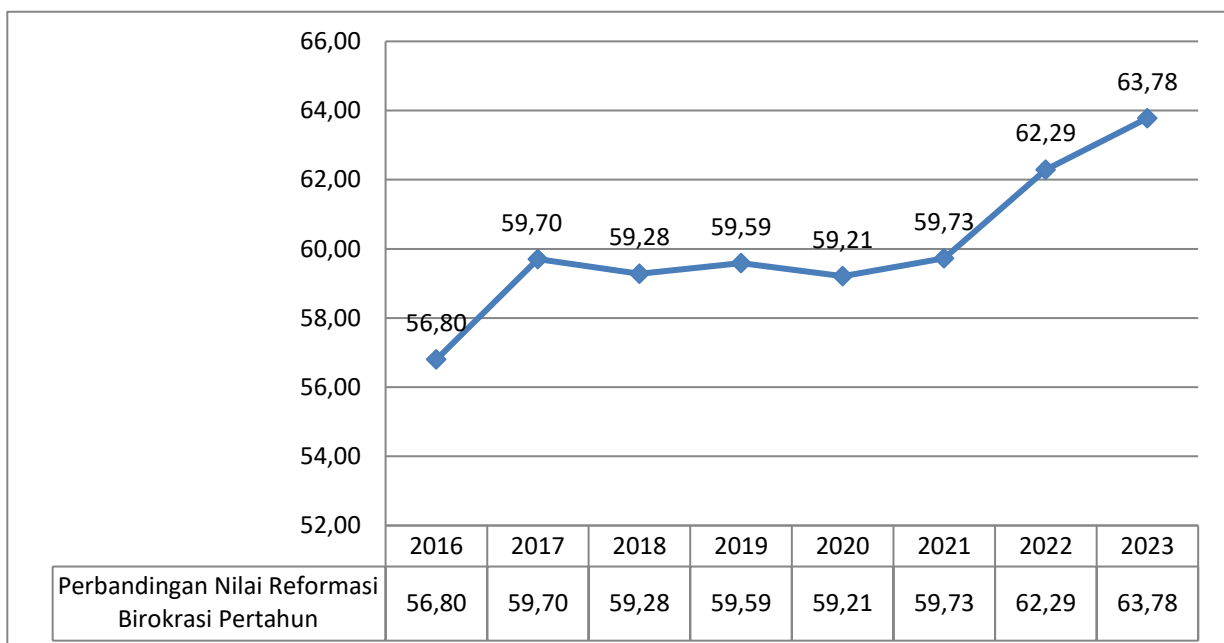
No	Komponen	Indikator Penilaian	Bobot	Skor	Skor Index
		15) Indeks Tata Kelola Pengadaan	2,5	75,55	1,13
		16) Indeks Sistem Merit	4	129,5	1,26
		17) Indeks Pelayanan Publik	1,5	2,11	0,63
		18) Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik	1,5	86,6	1,3
		19) Indeks SPBE	9	2,75	4,95
		20) Capaian IKU Makro	2	100	2
		21) Capaian IKU Non Makro	8	68,18	3,44
		22) Opini BPK	5	5	5
		23) Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	4	70,3	2,81
		24) Indeks BerAkhlak	4	59	2,36
		25) Survei Penilaian Integritas	10	66	6,6
		26) Survei Kepuasan Masyarakat	8	81,16	6,49
B. RB Tematik					
1.	Strategi Pelaksanaan RB Tematik	27) Pengentasan Kemiskinan (Rencana Aksi)	0,4	0,27	0,27
		28) Realisasi Investasi (Rencana Aksi)	0,4	0,2	0,2
		29) Digitalitasi Administrasi Pemerintahan Fokus Penanganan Stunting (Rencana Aksi)	0,4	0,2	0,2
		30) Penggunaan Produk Dalam Negeri (Rencana Aksi)	0,4	0,4	0,4
		31) Laju Inflasi (Rencana Aksi)	0,4	0,23	0,23
		32) Pengentasan Kemiskinan (Capaian Output)	0,6	61,55	0,23
		33) Realisasi Investasi (Capaian Output)	0,6	87,5	0,2
		34) Digitalisasi Administrasi Pemerintahan Fokus Penanganan Stunting (Capaian Output)	0,6	100	0,22
		35) Penggunaan Produk Dalam Negeri (Capaian Output)	0,6	0	0
		36) Laju Inflasi (Capaian Output)	0,6	100	0,26
2.	Capaian Dampak RB Tematik	37) Penurunan Tingkat Kemiskinan (Capaian Dampak)	3	0,98	0,03
		38) Peningkatan Realisasi Investasi (Capaian Dampak)	3	2,53	0,08
		39) Tingkat Penggunaan Produk Dalam Negeri (Capaian Dampak)	3	2,94	2,94
		40) Digitalisasi Administrasi Pemerintahan Fokus Penanganan Stunting (Capaian Dampak)	3	0,36	0,01
		41) Koefisien	10	0	0
		42) Tingkat Inflasi (Capaian Dampak)	3	3	3
Total Nilai RB			100,00	63,78	

Komponen Evaluasi Eksternal Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah ditetapkan berdasarkan aspek-aspek yang ditetapkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi Nasional. Terdapat dua dimensi dalam Evaluasi Eksternal Reformasi Birokrasi, yaitu dimensi RB General dan dimensi RB Tematik. Dibawah ini adalah gambar yang menggambarkan komponen-komponen pada setiap dimensi, yang dipaparkan sebagai berikut :

Gambar 3. 4
Komponen Evaluasi Reformasi Birokrasi Eksternal



Gambar 3. 5
Perbandingan Nilai Reformasi Birokrasi Pertahun



Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023 yang telah disampaikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia melalui website portalrb.menpan.go.id. Maka rekomendasi yang perlu dilakukan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Menetapkan indikator Kegiatan Utama Mandatory sesuai dengan target nasional.
2. Memastikan Rencana aksi yang disusun merupakan intervensi terhadap prioritas permasalahan utama.
3. Memastikan Indikator Output atas Rencana Aksi relevan dan cukup menggambarkan Sasaran yang ingin diwujudkan
4. Melakukan reviu agar Rencana Aksi didukung dengan anggaran yang memadai dan memperhatikan efektifitas serta efisiensi.
5. Agar Perkada tentang SOTK mempedomani model penyederhanaan struktur organisasi untuk penyederhanaan birokrasi yang telah ditetapkan oleh MenPANRB sesuai surat MenPANRB Nomor B/467/KT.01/2021 tanggal 27 Mei 2021 Hal Rekomendasi Kebijakan Penyederhanaan Struktur Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Tindaklanjut mekanisme penyederhanaan struktur organisasi saat ini agar berkoordinasi dengan KemenpanRB.
6. Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi agar segera ditetapkan menjadi peraturan.
7. Memperbaiki kualitas sasaran strategis pemda, sasaran strategis perangkat daerah dan sasaran program dengan memperhatikan cascading sesuai proses bisnis.
8. Memperbaiki kualitas indikator kinerja strategis pemda, indikator kinerja strategis perangkat daerah dan indikator kinerja program dan kegiatan dengan memperhatikan kriteria SMART-C.
9. Memperbaiki target kinerja dengan memperhatikan atribut indikator yang ditetapkan.
10. Mendorong penyusunan kebijakan Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang memadai.
11. Mendorong penyusunan kebijakan Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang memadai.
12. Menyusun identifikasi risiko kemitraan atas kerjasama yang dilakukan pemerintah daerah dengan pihak ketiga.
13. Mendorong penyusunan kebijakan pengendalian korupsi pada pemerintah daerah yang meliputi 3 aspek yaitu Cegah, Deteksi, Respon.

14. Menyusun identifikasi risiko korupsi pada pemerintah daerah.
15. Melakukan reviu atas penjenjangan kinerja yang telah disusun dengan memperhatikan berdasarkan kerangka berpikir logis/logical framework dan memastikan hubungan sebab akibat antara level kinerja dan critical success factor (CSF) yang mempengaruhi pencapaian kinerja strategi dan penyelesaian isu strategis. Hasil reviu atas penjenjangan kinerja yang telah disusun diharapkan agar dimanfaatkan untuk penyusunan dokumen perencanaan kedepan maupun mengidentifikasi potensi kinerja yang bersifat kolaboratif.
16. Mendorong pelaksanaan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja secara berkala dan sistematis dengan berfokus tidak hanya pada anggaran, namun juga pada kinerja. Sehingga ketercapaian kinerja dapat dipantau dan konsistensi antara proses perencanaan, pengukuran, dan capaian kinerja dapat terjaga dengan baik.
17. Inspektorat selaku evaluator yang melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar memberikan temuan dan rekomendasi agar semakin konkrit dan sesuai dengan akar permasalahan, dan menjadi solusi dalam perbaikan implementasi SAKIP dari setiap PD.
18. Pengacuan pada Rencana Nasional, Memastikan bahwa dokumen perencanaan Provinsi Kalimantan Tengah mengacu pada dokumen rencana tingkat nasional, terutama tabel Proyek Prioritas Strategis/Major Project. Hal ini akan meningkatkan keselarasan pembangunan di tingkat daerah dengan agenda nasional.
19. Tabel Komponen SPM dan Persandingan, Menambahkan tabel komponen SPM (Standar Pelayanan Minimum) dan melakukan persandingan dengan dokumen perencanaan tingkat nasional. Ini dapat membantu visualisasi hubungan antara nilai-nilai atau isi dokumen rencana tingkat daerah dengan dokumen rencana tingkat nasional, memudahkan pemahaman dan koordinasi.
20. Evaluasi Berkala, Melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa program-program di tingkat daerah telah mengakomodir program-program yang disusun oleh pemerintah pusat. Dukungan APBD perlu dievaluasi untuk memastikan kesesuaian dengan Program Prioritas Nasional/Major Project dalam Dokumen RKPD.
21. Dukungan Program Daerah terhadap Prioritas Nasional, Memastikan bahwa program-program daerah dalam RKPD mendukung kegiatan prioritas pada Proyek Prioritas Nasional, terutama yang terkait dengan Penguatan Ekonomi, Pertumbuhan Berkualitas, Revolusi Mental, dan Pembangunan Kebudayaan.
22. Kajian Lebih Mendalam tentang Indikator Makro, Melakukan kajian lebih mendalam terkait Indikator Makro, khususnya Tingkat Kemiskinan dalam RKPD, sehingga

perencanaan dapat lebih responsif terhadap permasalahan daerah. Sinkronisasi perencanaan kegiatan daerah perlu ditingkatkan.

23. Tabel Dukungan APBD untuk Major Project, Menambahkan tabel dukungan APBD untuk Program Prioritas Nasional/Major Project agar nilai APBD dapat dihitung secara jelas. Hal ini penting untuk mensinkronkan perencanaan tingkat nasional dengan PPS/Major Project.
24. Identifikasi Kesesuaian Indikator Sasaran, Melakukan identifikasi terhadap kesesuaian indikator sasaran prioritas pembangunan daerah dengan isu strategis daerah/prioritas pembangunan. Perlu dipastikan bahwa output kegiatan terkait secara langsung dengan inovasi dan dapat memberikan dampak positif.
25. Dalam meningkatkan Aspek Kualitas Perencanaan pada Kesesuaian Isu Strategis dengan Kebutuhan daerah:
 - a. Meningkatkan koordinasi Pemda dengan Kemendagri dan/atau Bappenas agar Keselarasan antara Sasaran dan Prioritas Pembangunan Daerah dalam RPJMD dengan Sasaran Prioritas Nasional (PN) RPJMN lebih optimal.
 - b. Mendapatkan dukungan supervisi/arahan khusus dari Kemendagri dan/atau Bappenas dengan maksud memastikan terjadi peningkatan keselarasan Sasaran dan Prioritas Pembangunan Daerah dalam RPJMD dengan Sasaran Prioritas Nasional (PN) RPJMN.
26. Dalam menjaga Aspek Kualitas Perencanaan pada Kesesuaian Target dan Sasaran dalam Menyelesaikan Isu dan Prioritas Daerah:
 - a. Mempertahankan koordinasi Pemda dengan Kemendagri dan/atau Bappenas agar Keselarasan antara Sasaran dan Prioritas Pembangunan Daerah dalam RPJMD dengan Sasaran Prioritas Nasional (PN) RPJMN tetap mencapai nilai 100%.
 - b. Mempertahankan keselarasan yang sudah ada antara RPJMD dan RPJMN pada Sasaran dan Prioritas Pembangunan Daerah dengan Sasaran Prioritas Nasional (PN).
27. Dalam menjaga dan meningkatkan Aspek Kualitas Perencanaan pada Kesesuaian Program/Kegiatan Proyek dalam Mencapai target dan Sasaran Program:
 - a. Mengoptimalkan koordinasi Pemda dengan Kemendagri dan/atau Bappenas agar Keselarasan antara Sasaran dan Prioritas Pembangunan Daerah dalam RPJMD dengan Sasaran Prioritas Nasional (PN) RPJMN mencapai nilai 100%.
 - b. Meningkatkan konsistensi, utamanya pada Prioritas Pembangunan Daerah Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur Mendukung Penanganan Pembangunan Ekonomi untuk Kalteng Bermanfaat yang belum maksimal. Meningkatkan konsistensi,

utamanya pada Sasaran Meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing yang belum maksimal. Dengan mengimplementasikan rekomendasi di atas, Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dapat meningkatkan kualitas perencanaan dan memastikan bahwa pembangunan di tingkat daerah sejalan dengan agenda nasional serta dapat memberikan dampak positif yang maksimal bagi masyarakat setempat.

28. Menyusun dan menetapkan kebijakan kearsipan yang belum ada, serta menyosialisasikan.
29. Melaksanakan alih media arsip sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan.
30. Menerapkan aplikasi SRIKANDI pada seluruh perangkat daerah dan melaksanakan seluruh proses bisnis aplikasi SRIKANDI termasuk pemberkasan arsip.
31. Menyediakan sumber daya dalam pengelolaan arsip elektronik seperti data center, audit TIK, SDM yang telah mengikuti Diklat Pengelolaan Arsip Elektronik dan atau sertifikasi kompetensi, serta membentuk tim helpdesk dan menyusun laporan.
32. Secara aktif melakukan proses unggah arsip dan dan melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab sebagai simpul JIKN.
33. Perlu Menyusun Renaksi, Melaksanakan Sosialisasi dan Mempercepat Laju Tindak Lanjut.
34. Dalam Pelaksanaan Penilaian Indeks Reformasi Hukum perlu diberi pendampingan dan pemahaman.
35. Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah perlu menyusun proses bisnis statistik yang terstandar untuk proses pendefinisian kebutuhan statistik, desain statistik, dan pengumpulan data, yang berlaku bagi seluruh produsen data dengan merujuk pada Generic Statistical Business Process Model (GSBPM).
36. Tingkatkan pencapaian khususnya untuk keterisian Formasi Jabfung Pengelola PBJ.
37. Melanjutkan penyusunan SKJ untuk seluruh jabatan hingga ke tahap penetapan.
38. Melanjutkan asesmen kompetensi agar lebih banyak pegawai yang terpetakan profil kompetensinya.
39. Memulai pemetaan pegawai ke dalam talent pool dan rencana suksesi sesuai dengan ketentuan nasional.
40. Menyusun rencana kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai baik metode klasikal maupun nonklasikal berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai.
41. Melaksanakan promosi ke Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dengan berdasarkan pada pertimbangan kompetensi (hasil asesmen atau uji kompetensi) dan penilaian kinerja.

42. Mengidentifikasi pegawai dengan kinerja bermasalah dalam pemantauan kinerja, melakukan pembinaan bagi pegawai dengan kinerja bermasalah, serta membangun dan menerapkan mekanisme monitoring untuk memastikan dilaksanakannya tindak lanjut terhadap hasil pembinaan kinerja tersebut.
43. Perbaikan mendasar dan menyeluruh terhadap proses promosi dan mutasi pegawai, dengan memastikan adanya penyusunan dan penegakan aturan mengenai sistem merit serta penerapan sanksi dan hukuman praktik suap/ gratifikasi di instansi bagi seluruh tingkat jabatan.
44. Perbaikan mendasar terhadap upaya pencegahan suap/gratifikasi dengan memastikan hal-hal berikut:
- a. Implementasi dan internalisasi kebijakan, regulasi, mekanisme pelaporan/ pengelolaan gratifikasi di instansi.
 - b. Menegakkan sanksi/hukuman penerimaan suap/ gratifikasi dari pihak eksternal dalam bentuk apapun secara adil dan konsisten.
 - c. Pelatihan dan komunikasi rutin dengan pegawai/pimpinan agar tercipta perilaku yang menghindari penerimaan suap/ gratifikasi.
 - d. Penguatan mekanisme pengaduan dan tindak lanjutnya serta perlindungan terhadap pelapor baik dari pihak internal maupun eksternal.
45. Perbaikan mendasar dan menyeluruh terhadap pengawasan internal agar lebih proaktif, seperti audit berkala untuk mendeteksi penyalahgunaan anggaran perjalanan dinas, mark up anggaran, penyalahgunaan pengadaan barang dan jasa, hingga penyalahgunaan honor kegiatan.
46. Perbaikan mendasar dan menyeluruh terhadap upaya pencegahan korupsi dalam proses pengadaan barang dan jasa yang sudah dilakukan dan memastikan hal-hal berikut:
- a. Menyusun proses dan alur dari perencanaan hingga pelaksanaan pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - b. Memperkuat peran dan independensi unit kerja pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - c. Membangun mekanisme probity audit berkala untuk mendeteksi adanya masalah dalam proses pengadaan barang dan jasa.
 - d. Memastikan dan memperkuat vendor management system.
 - e. Penegakan pengelolaan benturan kepentingan dalam proses pengadaan.
 - f. Implementasi proses pengadaan dan pembayaran secara elektronik yang sudah disiapkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

47. Perbaiki mendasar dan menyeluruh dalam proses promosi dan mutasi pegawai, dengan memastikan adanya penyusunan dan penegakan aturan mengenai sistem merit dan pengelolaan benturan kepentingan dalam pengelolaan SDM di seluruh tingkat jabatan di instansi.;
48. Perbaiki mendasar dan menyeluruh terhadap upaya pencegahan korupsi yang sudah dilakukan dengan memastikan hal-hal berikut:
- Memasukkan larangan dan sanksi terkait pelaksanaan tugas dalam kode etik di instansi dan/atau regulasi internal lainnya.
 - Internalisasi melalui pelatihan dan komunikasi rutin dengan pegawai/pimpinan di instansi untuk menciptakan perilaku baru dalam melaksanakan tugas.
 - Menyusun kebijakan, regulasi, dan mekanisme penanganan benturan kepentingan di instansi.
 - Menyusun program/kegiatan bagi calon pimpinan/pejabat di instansi untuk meningkatkan integritas dan deklarasi konflik kepentingan yang dimiliki sebelum menjabat.
49. Membangun mekanisme pengawasan internal untuk mendeteksi intervensi dan benturan kepentingan sebelum, saat, dan setelah pimpinan menduduki jabatan.
50. Mempertahankan upaya peningkatan kesadaran untuk melaporkan dan menolak tindak pidana korupsi, meskipun sebagian besar responden menganggap tingkat kesadaran dan perilaku pegawai sudah cukup baik.
51. Optimalisasi/peningkatan upaya penyediaan informasi yang memadai dalam pelaksanaan tugas yang mencakup setidaknya lima informasi, yaitu jenis tugas/layanan, alur tugas/layanan, besaran tarif (jika ada), waktu pelaksanaan, hingga waktu penyelesaian tugas/layanan.
52. Perbaiki mendasar terhadap upaya peningkatan prosedur layanan yang sudah dilakukan dengan memastikan berbagai hal berikut:
- Proses bisnis yang sederhana dan tetap berada dalam koridor peraturan perundang-undangan.
 - Optimalisasi penggunaan teknologi dalam pengambilan keputusan terkait dengan layanan yang diberikan.
 - Evaluasi dan memotret sudut pandang pengguna layanan terkait dengan prosedur dan kejelasan layanan.
53. Mendorong pelaksanaan SKM pada semua UPP sesuai dengan Permenpan Nomor 14 Tahun 2017.

- 54. Memastikan penetapan sasaran menjawab permasalahan utama pada tema di RB Tematik.
- 55. Memastikan seluruh indikator memenuhi kriteria SMART dan Cukup.
- 56. Memastikan Rencana aksi telah logis untuk mendukung ketercapaian indikator keberhasilan RB Tematik instansi Pemerintah.
- 57. Memastikan intervensi berupa Rencana aksi memenuhi sebagian besar dari aspek perencanaan & penganggaran, proses bisnis & SOP, SDM, pengawasan, teknologi informasi, dan inovasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. Pelaksanaan Evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi tersebut adalah mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*). Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang dan pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja dibawahnya. Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada.

Tabel 3. 12
Komponen Penilaian Hasil Akuntabilitas Kinerja pada Tahun 2022-2023

No.	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2022	2023
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,11	21,14
b.	Pengukuran Kinerja	30	17,14	17,15
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,67	10,69
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,89	14,07
Nilai Hasil Evaluasi		100	62,81	63,05
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B	B

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah memperoleh nilai 63,05 atau predikat B. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja “BAIK”, yaitu implementasi SAKIP sudah baik pada pemerintah daerah dan sebagian unit kerja utama, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

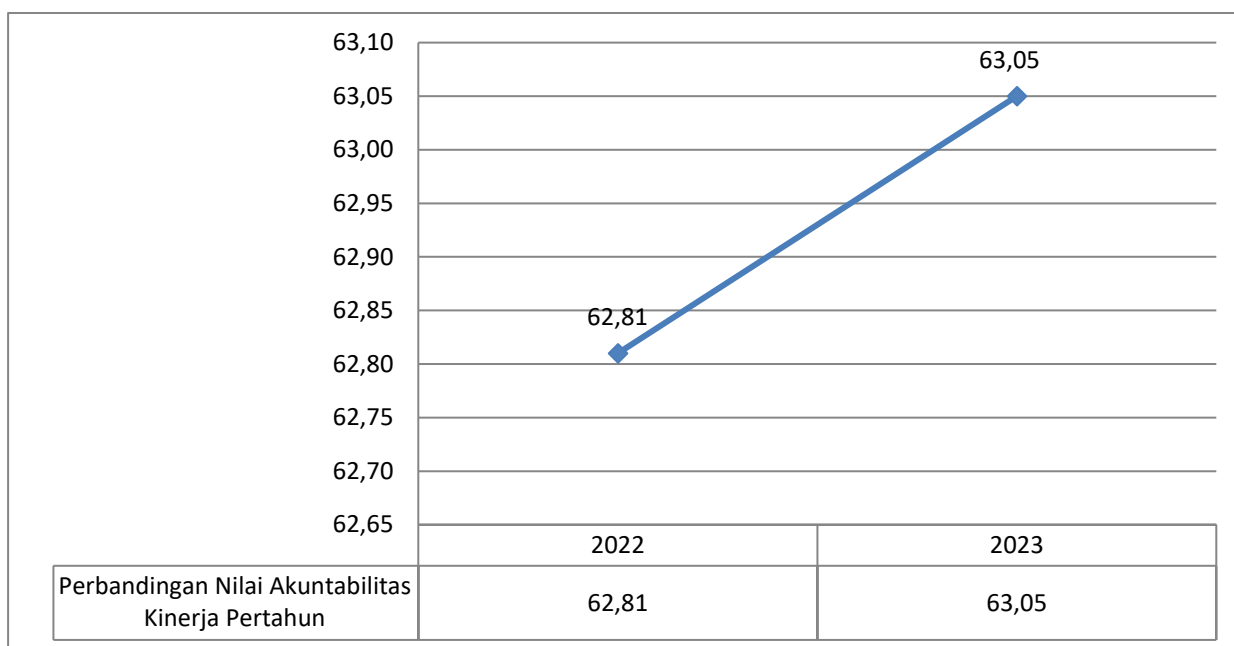
Hasil evaluasi tahun 2022 dan tahun 2023 “tidak diperbandingkan” dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah, terdapat bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya sudah berbeda dari tahun 2021. Evaluasi tahun 2022-2023 lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada tingkat pemerintah daerah maupun tingkat perangkat daerah.

Tabel 3. 13
Komponen Penilaian Hasil Reformasi Birokrasi pada tahun 2016-2021

No	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Perencanaan Kinerja	30	21,66	21,73	21,56	21,56	20,94	21,02
2	Pengukuran Kinerja	25	13,11	13,66	14,32	14,38	14,30	14,45
3	Pelaporan Kinerja	15	10,33	10,21	10,64	10,65	10,44	10,49
4	Evaluasi Kinerja	10	5,76	5,46	5,91	5,95	5,88	5,90
5	Capaian Kinerja	20	10,35	10,29	10,44	10,52	10,49	10,58
Nilai Hasil Evaluasi		100	61,21	61,35	62,86	63,05	62,05	62,44
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B	B	B	B	B	B

Gambar 3. 6
Perbandingan Nilai Akuntabilitas Kinerja tahun 2022 - 2023



Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021 yang telah disampaikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia maka tindak lanjut hasil rekomendasi yang telah dilakukan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Menyusun Pedoman evaluasi AKIP internal oleh inspektorat melalui Keputusan Inspektur Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 700/7/SEKRE-1/INSP yang ditetapkan pada 27 Maret 2023;

2. Melakukan evaluasi AKIP internal kepada seluruh Perangkat Daerah (PD) dengan menggunakan pedoman terbaru yang merupakan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Menyusun pohon kinerja di level Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dengan menjabarkan sesuai dengan misi yang dikawal dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, maka rekomendasi yang perlu dilakukan sebagai berikut:

1. Mendorong keselarasan perencanaan kinerja di tingkat pemerintah daerah dengan cara memastikan kinerja sasaran strategis yang dituangkan ke perjanjian kinerja sesuai dengan kinerja tahun berjalan yang ada di RPJMD sehingga perencanaan kinerja di tingkat pemerintah daerah lebih berkualitas.
2. Mendorong Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Provinsi Kalimantan Tengah agar melakukan reviu atas perencanaan kinerja yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi maupun PD dengan memastikan kembali penetapan sasaran strategis yang dimiliki untuk dapat menggambarkan kinerja yang berorientasi *outcome* dan indikator kinerja yang memenuhi kriteria SMART-C untuk mengukur keberhasilan pencapaian kinerja yang ditetapkan.
3. Melakukan reviu atas penjenjangan kinerja yang telah disusun dengan memperhatikan berdasarkan kerangka berpikir logis/logical framework dan memastikan hubungan sebab akibat antara level kinerja dan *critical success factor* (CSF) yang mempengaruhi pencapaian kinerja strategi dan penyelesaian isu strategis. Hasil reviu atas penjenjangan kinerja yang telah disusun diharapkan agar dimanfaatkan untuk penyusunan dokumen perencanaan kedepan maupun mengidentifikasi potensi kinerja yang bersifat kolaboratif.
4. Mendorong pemanfaatan penjenjangan kinerja yang sudah dimiliki sebagai alat untuk mengidentifikasi *crosscutting* yang dilakukan di level pemerintah daerah. Identifikasi *crosscutting* yang dilakukan di level pemerintah daerah. Identifikasi *crosscutting* yang dilakukan agar dengan tidak hanya melihat pelaksanaan program dan kegiatannya saja, namun juga memperhatikan hasil dari pelaksanaan program dan kegiatan lintas PD yang mempengaruhi pencapaian kinerja strategis/*final outcome* di level pemerintah daerah.
5. Membangun suatu sistem pengumpulan data dan pengukuran kinerja di internal Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah yang lebih lengkap dan terintegrasi sehingga Pemerintah

Provinsi Kalimantan Tengah dapat memiliki basis pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang lebih lengkap dan *terupdate*.

6. Mendorong pelaksanaan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja secara berkala dan sistematis dengan berfokus tidak hanya pada anggaran, namun juga pada kinerja. Sehingga ketercapaian kinerja dapat dipantau dan konsistensi antara proses perencanaan, pengukuran, dan capaian kinerja dapat terjaga dengan baik.
7. Mendorong pelaksanaan pengukuran kinerja individu yang dilakukan tidak hanya sekedar melaporkan aktivitas saja, namun mengaitkan apakah setiap aktivitas yang dilaporkan tersebut mendukung pencapaian kinerja outcome yang mana, sehingga setiap kontribusi individu semakin terlihat keterlibatannya dalam mewujudkan kinerja organisasi.
8. Pimpinan daerah beserta seluruh Kepala PD diharapkan memanfaatkan informasi kinerja yang dilaporkan secara berjenjang melalui pertemuan monitoring dan evaluasi kinerja sebagai acuan dalam penyusunan strategis, aktivitas, dan penyesuaian target kinerja jangka pendek terhadap seluruh kinerja utama yang dimiliki, baik di level Pemda maupun PD.
9. Mengoptimalkan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja berjenjang untuk dijadikan sebagai dasar pemberian reward dan punishment, penentuan mutasi dan rotasi pegawai, serta menjadi komponen penilaian untuk talent pool.
10. Meningkatkan kualitas informasi dalam LPPD dengan menginformasikan data benchmark capaian dengan membandingkan realisasi nasional maupun terhadap provinsi di pulau kalimantan atas indikator yang bersifat makro. Selain itu, memperkuat informasi dalam LPPD dengan menginformasikan hasil analisis atas efisiensi sumber daya yang telah dilakukan dalam merealisasikan setiap kinerja yang dijanjikan serta rencana upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan (rekomendasi) yang akan dilakukan sebagai bagian dari kesimpulan atas hal yang dituangkan dalam LPPD.
11. Melakukan penyeragaman format dan metode penginformasi kinerja pada LKJ seluruh PD dengan menyajikan informasi secara lengkap terkait hasil analisis atas efisiensi sumber daya yang dilakukan, informasi keberhasilan/kegagalan dalam mencapai kinerja, serta upaya/hambatan nyata dalam merealisasikan kinerja.
12. Memanfaatkan informasi dari LPPD dan LAKIP PD yang telah disusun dalam proses penentuan target tahunan sehingga target yang dituangkan dalam perencanaan adalah target yang sesuai dengan kondisi riil.
13. Inspektorat selaku yang melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar memberikan temuan dan rekomendasi agar semakin konkrit dan sesuai dengan akar permasalahan, dan menjadi solusi dalam perbaikan implementasi SAKIP dari setiap PD.

14. Mendorong pelaksanaan monitoring secara berkala rekomendasi yang diberikan kepada PD melalui LHE internal guna memastikan bahwa tindak lanjut yang dilakukan dalam menjawab rekomendasi tersebut telah sesuai dengan yang diinginkan oleh evaluator internal.
15. Memastikan bahwa hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dapat memberikan gambaran langkah-langkah perbaikan nyata dengan cara memberikan rekomendasi yang berkaitan dengan perbaikan strategi dalam mencapai kinerja outcome organisasi, terutama kinerja yang bersifat makro.
16. Terkait dengan tema kemiskinan, Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah agar menyempurnakan pohon kinerja kemiskinan yang sudah disusun dengan memperhatikan faktor-faktor lapangan yang menyebabkan kemiskinan di wilayah Provinsi Kalimantan Tengah, sehingga dapat diketahui permasalahan kinerja mana saja yang perlu menjadi fokus utama dan intervensi yang perlu dilakukan dalam pengentasan kemiskinan.
17. Mendorong keterlibatan seluruh stakeholder di wilayah Kalimantan Tengah, baik internal Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, maupun pihak eksternal, dengan berdasarkan informasi crosscutting dan strategi kinerja yang sudah disusun berdasarkan pohon kinerja kemiskinan yang dimiliki.
18. Gubernur serta Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kalimantan Tengah agar melakukan reviu atas seluruh program, kegiatan, serta aktivitas yang ada beserta anggarannya dengan memanfaatkan pohon kinerja kemiskinan yang telah disusun, sehingga dapat diketahui sejauh mana dampaknya dalam menurunkan kemiskinan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, memberikan pedoman bagi penyelenggara pelayanan untuk melibatkan masyarakat dalam penilaian kinerja pelayanan publik guna meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan. Untuk mengetahui sejauh mana kualitas pelayanan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah, maka perlu diselenggarakan survei pendapat tentang penilaian pengguna layanan publik terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh penyedia publik. Caranya dengan melakukan Survei Kepuasan Masyarakat Masyarakat (SKM).

Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) merangkum data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya. Hasil survei sangat penting sebagai bahan evaluasi dan bahan masukan bagi penyedia layanan publik untuk terus-menerus melakukan perbaikan sehingga kualitas pelayanan terbaik dapat segera dicapai, dan akhirnya dapat memenuhi harapan dan tuntutan masyarakat akan hak-hak mereka sebagai warga negara.

Demi kelancaran perhitungan Capaian Sasaran Pembangunan dalam Indeks Survei Kepuasan Masyarakat Kalimantan Tengah maka dipergunakan sistem perhitungan yang disajikan pada tabel 3.11 berikut.

Tabel 3. 14
Perhitungan Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat

No.	Interval IKM	Interval Konversi	Mutu Pelayanan	Kinerja Pelayanan
1.	3,5324 – 4,00	88,31 – 100	A	Sangat Baik
2.	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
3.	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
4.	1,00 – 2,5996	25 – 64,99	D	Tidak Baik

Sumber: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2017

Metode perhitungan yang digunakan untuk menghitung IKM Tengah adalah:

$$\text{Nilai IKM} = \frac{\text{Total Interval Konversi PD}}{\text{PD yang mengadakan survei}}$$

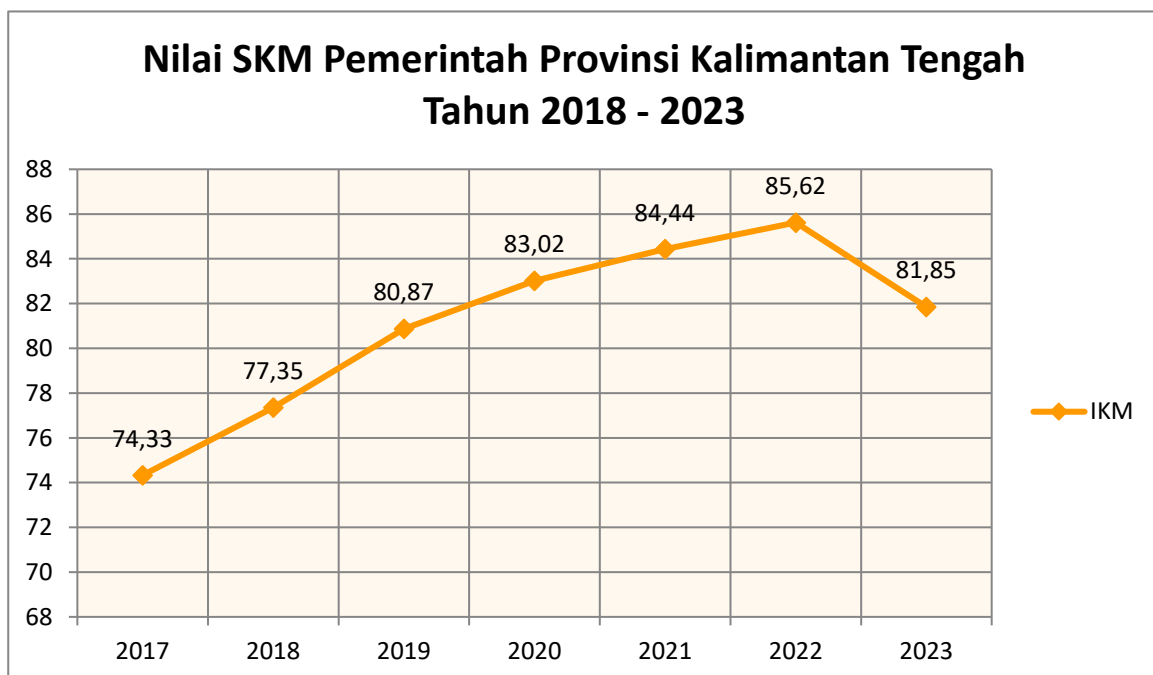
Penyelenggara pelayanan publik yang telah melaksanakan survei harus melakukan penyusunan laporan survei. Laporan hasil survei dimaksudkan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik secara berkesinambungan.

Tabel 3. 15
Perbandingan Nilai IKM Pertahun

Target/Capaian	Tahun							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Target	77,23	80	82	84	85	85	87	88
Realisasi	-	74,33	77,35	80,87	83,02	84,44	85,62	81,85
Capaian	-	92,91	94,33	96,27	97,67	99,34	98,41	93,01

Sumber: Biro Organisasi Setda Prov Kalteng, 2023

Gambar 3. 7
Nilai SKM Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah Per Tahun



Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, mengamanatkan penyelenggara wajib mengikutsertakan masyarakat dalam penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagai upaya membangun sistem penyelenggaraan Pelayanan Publik yang adil, transparan, dan akuntabel.

Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) merangkum data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya. Hasil survei sangat penting sebagai bahan evaluasi dan bahan masukan bagi penyedia layanan publik untuk terus-menerus melakukan perbaikan sehingga kualitas pelayanan terbaik dapat segera dicapai, dan akhirnya dapat memenuhi harapan dan tuntutan masyarakat akan hak-hak mereka sebagai warga negara.

Pelaksanaan Survei kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik ini telah dilaksanakan oleh masing-masing unit penyelenggara pelayanan di Perangkat Daerah pada lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah di beberapa lokasi unit pelayanan sebagai berikut :

1. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Tengah (DPMPTSP).
2. RSUD dr. Doris Sylvanus Provinsi Kalimantan Tengah.
3. Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Kalimantan Tengah.
4. Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.
5. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah (SAMSAT).

Tabel 3. 16
Perbandingan Nilai IKM Perangkat Daerah Tahun

No	Perangkat Daerah Unit Layanan	TAHUN					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah (Samsat Sekalimantan Tengah)	79,07	84,42	85	85,12	85,45	79,25
2	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Tengah (DPMPTSP)	76,89	78,08	81,03	83,34	90,71	85,70
3	RSUD dr. Doris Sylvanus Provinsi Kalimantan Tengah	76,10	80,11	-	-	80,70	81,8
4.	Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Kalimantan Tengah	-	-	-	-	-	82,496

No	Perangkat Daerah	TAHUN					
	Unit Layanan	2018	2019	2020	2021	2022	2023
5.	Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah	-	-	-	-	-	80
NRR IKM		77,35 (BAIK)	80,87 (BAIK)	83,02 (BAIK)	84,44 (BAIK)	85,62 (BAIK)	81,85 (BAIK)

Tahapan penyelenggaraan Survei Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik ini didasarkan pada metode dan teknik yang dapat dipertanggungjawabkan. Adapun proses pengumpulan data dilakukan pada lokasi masing-masing unit pelayanan, data dan informasi disusun dengan mengkompilasi data yang telah dihimpun. Dalam melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) selama Tahun 2023, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelayanan publik di lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah, secara umum mencerminkan tingkat kualitas yang Baik dengan nilai SKM rata-rata yaitu 81,85. Nilai IKM di lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah menunjukkan konsistensi peningkatan kinerja penyelenggaraan pelayanan publik dari tahun 2018 hingga 2022. Namun di tahun 2023 ini cenderung terjadi sedikit penurunan kinerja.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi laporan SKM yang sudah dilakukan, sebanyak 5 Perangkat Daerah telah menyampaikan laporannya.
3. Dari seluruh Perangkat Daerah yang telah melaporkan hasil SKM, telah terdapat rencana tindak lanjut terhadap unsur layanan yang menjadi prioritas perbaikan. Inovasi pelayanan publik dalam bentuk terobosan-terobosan pelayanan diperlukan untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik agar kepuasan masyarakat meningkat dan terpenuhi.

Unsur pelaksana Pemerintah Provinsi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi. Melaksanakan kewenangan Provinsi di daerah Kabupaten/Kota, dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Provinsi yang wilayah kerjanya meliputi satu atau beberapa Daerah Kabupaten/Kota.

Mengenai pembentukannya memerlukan ijin yang berkekuatan hukum dalam bentuk Peraturan Daerah (Perda) maupun Peraturan Gubernur (Pergub) yang difasilitasi oleh Biro Organisasi dan selanjutnya dilimpahkan ke Biro Hukum sebagai proses akhir persetujuan. Berdasarkan data terakhir Peraturan Gubernur yang telah disahkan pada tahun 2023 disajikan pada tabel 3.17 ini.

Tabel 3. 17
Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Tahun 2023

No	Peraturan	Tanggal ditetapkan
1.	Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Rumah sakit Umum Daerah dr. Doris Sylvanus	15 Maret 2023
2.	Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 14 Tahun 2023 Tentang Teknis Pemberian Tunjangan Hari Raya Dan Gaji Ketiga Belas Yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah	10 April 2023
3.	Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 30 Tahun 2023 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2023-2024	30 Agustus 2023
4.	Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 44 Tahun 2023 Tentang Pedoman Tata Naskah Dinas	17 November 2023

Sumber: jdih.kalteng.go.id, 2023, data primer

Penilaian perangkat daerah atau yang dikenal dengan penilaian Kematangan Organisasi Daerah (KOD) merupakan salah satu bentuk Pembinaan Penataan Perangkat Daerah yang keseluruhannya berupa: fasilitasi, konsultasi, penilaian, dan penghargaan.

Dalam rangka untuk mengetahui tingkat kematangan Organisasi Perangkat Daerah, setiap tahun dilakukan penilaian kematangan organisasi perangkat daerah, sebagaimana diamanatkan dalam Permendagri No. 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Pemerintah Daerah. Pengumpulan data dan informasi dilakukan untuk memperoleh bukti-bukti empirik sesuai dengan indikator evaluasi dan penilaian kematangan organisasi.

Penilaian Kematangan Organisasi Daerah (KOD) dalam peraturan ini dilakukan terhadap tata laksana (proses bisnis), budaya organisasi, dan inovasi yang menggambarkan tingkat kematangan organisasi perangkat daerah.

Tingkat kematangan organisasi dilihat dari: a. perencanaan; b. monitoring dan pengendalian; c. penjaminan mutu layanan; d. standar operasional prosedur; e. pendidikan dan pelatihan; f. analisis kebijakan dan pemecahan masalah; g. manajemen sumber daya yang terukur; h. manajemen risiko; i. pengukuran kinerja; j. pengembangan inovasi layanan; dan k. budaya organisasi.

Adapun rumus penghitungan nilai kematangan organisasi perangkat daerah bagi setiap daerah adalah sebagai berikut :
$$KOD = \frac{TNPD}{JPD}$$

- KOD = Kematangan Organisasi Daerah
- TNPD = Total Nilai Perangkat Daerah
- JPD = Jumlah Perangkat Daerah

Tabel 3. 18
Tingkat Kematangan Organisasi Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023

No.	Instansi	Nilai 2023	Keterangan
1.	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	38,08	Tinggi

Sumber: Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan Biro Organisasi Setda Prov Kalteng, data primer

Evaluasi terhadap aspek susunan perangkat daerah dilakukan untuk membandingkan susunan perangkat daerah yang diperbolehkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan dengan perangkat daerah yang dibentuk oleh daerah, dengan ketentuan:

1) Susunan perangkat daerah provinsi terdiri atas:

- a) Sekretariat Daerah;
- b) Sekretariat DPRD;
- c) Inspektorat;
- d) Dinas;
- e) Badan, yang terdiri atas badan perencanaan, kepegawaian, keuangan dan/atau pendapatan, penelitian dan pengembangan, badan kepegawaian, dan badan penghubung; dan
- f) Staf ahli.

2) Susunan perangkat daerah kabupaten/kota terdiri dari:

- a) Sekretariat daerah;
- b) Sekretariat DPRD;
- c) Inspektorat;
- d) Dinas;
- e) Badan, yang terdiri dari badan perencanaan, kepegawaian, keuangan dan/atau pendapatan, penelitian dan pengembangan, dan badan kepegawaian;
- f) Staf ahli; dan
- g) Kecamatan.

3) Pemerintah daerah tidak boleh membentuk perangkat daerah yang tidak termasuk dalam jenis/bentuk susunan perangkat daerah sebagaimana dimaksud pada angka 1 dan angka 2.

4) Pembentukan badan di luar yang disebutkan pada angka 1 dan angka 2 hanya boleh dibentuk setelah terlebih dahulu diatur dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri mengenai tata cara pemetaan dan tipologi badan dimaksud serta syarat yang diatur dalam peraturan perundang-undangan atau ada pengecualian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 atau peraturan perundang-undangan lainnya.

5) Unit kerja, cabang dinas, dan unit pelaksana teknis pada perangkat daerah tidak melebihi batas maksimal yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan baik pada jenjang jabatan administrator maupun pengawas.

Apabila terdapat susunan dan jenis perangkat daerah yang menyimpang dari ketentuan pada angka 1) sampai dengan angka 5) di atas, maka pemerintah daerah wajib menyesuaikan perangkat daerahnya sesuai dengan ketentuan tersebut di atas.

Realisasi Anggaran

Tabel 3. 19
Rincian Program Biro Organisasi Tahun 2023

REALISASI ANGGARAN TAHUN 2023
BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

No	PROGRAM / KEGIATAN	PAGU	REALISASI			KET
			KEUANGAN		FISIK	
			Rp	%	%	
	Program Administrasi Umum	1.009.291.430	1.002.551.210	99,33	100,00	
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	85.000.000	83.581.000	98,33	100,00	
2	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	10.000.000	9.766.000	97,66	100,00	
3	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	139.345.800	136.155.000	97,71	100,00	
4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	25.000.000	24.903.100	99,61	100,00	
5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	161.898.000	161.796.450	99,94	100,00	
6	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	10.000.000	9.990.000	99,90	100,00	
7	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	528.047.630	526.943.460	99,79	100,00	
8	Fasilitasi Komunikasi Pimpinan	50.000.000	49.416.200	98,83	100,00	
	Program Penataan Organisasi	1.182.406.140	1.172.219.400	99,14	100,00	
9	Fasilitasi Penataan Kelembagaan Provinsi	150.000.000	147.371.950	98,25	100,00	
10	Fasilitasi Penataan Kelembagaan Kabupaten/Kota	130.000.000	129.226.500	99,41	100,00	
11	Penataan Analisis Jabatan	165.000.000	162.677.750	98,59	100,00	
12	Pembinaan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	186.806.140	186.593.700	99,89	100,00	
13	Monitoring dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	150.000.000	148.783.900	99,19	100,00	
14	Evaluasi Pelaksanaan Budaya Kerja	150.000.000	149.404.050	99,60	100,00	
15	Pengelolaan Tatalaksana Pemerintahan	120.100.000	118.644.200	98,79	100,00	
16	Fasilitasi Peningkatan Pelayanan Publik	130.500.000	129.517.350	99,25	100,00	
		2.191.697.570	2.174.770.610	99,23	100,00	

Berdasarkan realisasi anggaran tahun 2023 pada Biro Organisasi realisasi keuangan mencapai 99,23%. Adapun pada Program Utama Biro Organisasi yaitu Program Penataan Organisasi realisasi pencapaian kinerjanya mencapai 99,14% dengan rata-rata realisasi 99,12% dan Program pendukung mencapai 99,33% dengan rata-rata realisasi 98,97%.

Tabel 3. 20
Perbandingan Capaian Kinerja Utama dan Kinerja Keuangan

Realisasi Kinerja Utama	Realisasi Kinerja Keuangan
77,18	99,23
Sangat Baik	Sangat Memuaskan

- 1) Faktor yang mendorong keberhasilan dalam pencapaian kinerja yaitu :
 - a) Program yang ditetapkan telah memenuhi realisasi keuangan yang diinginkan.
 - b) Dengan keterbatasan Sumber Daya Manusia, pemimpin masih mampu memberikan motivasi, arahan dan bimbingan kepada pegawainya di setiap kesempatan untuk mengoptimalkan kinerja. Dalam peran pengambilan keputusan, pemimpin dapat dikatakan demokratis karena menyertakan masukan dari pegawainya secara musyawarah.
 - c) Koordinasi yang baik antar pegawai maupun dengan perangkat daerah, pemerintah kabupaten, pemerintah kota dan kementerian.
 - d) Fasilitas kantor yang diberikan telah menunjang kinerja pegawai.

- 2) Faktor yang mendorong kegagalan dalam pencapaian kinerja yaitu :
 - a) Perencanaan kinerja di Renstra Biro Organisasi masih belum mencerminkan kinerja organisasi yang ingin dicapai.
 - b) Penetapan kinerja yang ingin diukur ternyata belum dapat mencapai target yang diinginkan.
 - c) Kualitas Sumber Daya Manusia di Biro Organisasi dapat dinilai kurang baik terlihat dari kemampuan sumber daya manusia melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam pencapaian target program kerja masih kurang.
 - d) Jaringan internet masih kurang stabil saat diperlukan.

BAB IV PENUTUP

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, pada hakikatnya adalah proses pelaksanaan kebijakan publik berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, adanya kepastian hukum, kesetaraan, efektif dan efisien. Laporan kinerja ini memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi pemerintah sebagai jabaran dari visi, misi dan strategi Perangkat Daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

A. Kesimpulan

1. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah ini menyajikan capaian strategis yang ditunjukkan pada tahun anggaran 2023. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja yang terdapat dalam Perjanjian Kinerja sebagai penjabaran dari Renstra, maupun analisis kinerjanya.
2. Hasil capaian kinerja sasaran yang ditetapkan secara umum dapat memenuhi target dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dengan kategori “Sangat Baik”. Meskipun demikian, berbagai pencapaian target indikator kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah memberikan gambaran bahwa keberhasilan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya memerlukan komitmen dan kerja keras semua komponen baik pimpinan, pejabat maupun pelaksana didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, perencanaan kinerja yang matang dan koordinasi yang mantap dalam pelaksanaan kegiatan.

B. Rencana Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil analisis terhadap pencapaian kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah, diperlukan rencana tindak lanjut yang perlu dilakukan adalah:

1. Reviu dan perbaikan terhadap sasaran strategis, indikator kinerja, dan target jangka menengah;
2. Rencana program dan kegiatan yang telah disusun dan dilaksanakan di lingkungan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah, hendaknya dapat terus disempurnakan dan disesuaikan dengan dinamika pelaksanaan tugas yang dihadapi. Langkah penyebarluasan dan implementasi secara nyata pelaksanaan berbagai kegiatan dimonitor dan dievaluasi secara berkala agar sesuai target yang telah ditetapkan.
3. Diperlukan komitmen kuat dari seluruh jajaran di lingkungan Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah untuk melaksanakan tugas dan fungsi.

4. Perlu upaya strategis dan inovatif agar kegiatan di Biro Organisasi Setda Provinsi Kalimantan Tengah dapat dilaksanakan secara optimal melalui pendekatan yang aktif, interaktif dan partisipatif.
5. Perlunya koordinasi dan bantuan pada kondisi keterbatasan sumber daya, yang dalam hal ini keterbatasan sumber data informasi. Sehingga Laporan Kinerja kedepannya, lebih akuntabel, reliabilitas, dan dapat dipertanggungjawabkan.

LAMPIRAN

