



**BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA PALANGKA RAYA**



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP) TAHUN 2016

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dapat menyusun Laporan Kinerja tahun 2016, dan semoga kita selalu berupaya secara konsisten untuk terus meningkatkan komitmen dan produktivitas kinerja yang optimal dalam setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Penyusunan Laporan Kinerja ini dimaksudkan sebagai komitmen serta tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun outcomes dalam rangka membangun prinsip transparansi dan akuntabilitas yang merupakan pilar penting pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik dan merupakan sebuah bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya tahun 2013 – 2018, yang dibuat secara periodik dan berisikan informasi mengenai kinerja organisasi dalam mendorong instansi pemerintah menyelenggarakan tugas umum pemerintah dan pembangunan secara baik dan benar.

Mudah-mudahan, penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya tahun anggaran 2016 ini menjadi sarana evaluasi kinerja selama satu tahun, serta dapat memberikan umpan balik bagi upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang, agar dapat melaksanakan kinerja secara lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Palangka Raya, Februari 2017
**Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan
dan Pelatihan Kota Palangka Raya**

NYTA BIANITA REZZA, S.Sos
Pembina Tingkat I
NIP. 19620721 198811 1 001

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pada Tahun 2016 merupakan tahun ke tiga dalam pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya tahun 2013-2018.

Faktor utama penentu keberhasilan ini adalah komitmen yang kuat dari jajaran pimpinan dan seluruh Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya untuk memfokuskan sumber daya organisasi dalam melaksanakan program dan kegiatan yang ditetapkan dalam Renstra 2013-2018 dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2016 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya. Keberhasilan ini pada umumnya karena Badan Kepegawaian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya telah merubah paradigmanya sebagai penyelenggara administrasi kepegawaian menjadi penyelenggara manajemen kepegawaian yang berkualitas, mulai dari proses perencanaan kebutuhan pegawai, penataan pegawai sesuai hasil pemetaan, pelaksanaan rekrutmen, pengembangan kualitas pola karir, maupun pelayanan dibidang kepegawaian dilakukan secara transparan, objektif, dan akuntabel berdasarkan ketentuan yang ada.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya merupakan unsur pendukung Kepala Daerah dalam bidang kepegawaian yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian. Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategik Tahun 2013 – 2018, maka pada Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2016 dijabarkan kedalam 7 (Tujuh) Program yang terdiri dari 61 (Enam Puluh Satu) Kegiatan.

Lapora Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016 merupakan wujud akuntabilitas pencapaian kinerja dari pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2013- 2018 dan Rencana Kinerja Tahunan 2016 yang telah ditetapkan melalui Penetapan Kinerja Tahun 2016. Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016 ini pada

hakekatnya merupakan kewajiban dan upaya untuk memberikan penjelasan mengenai akuntabilitas terhadap kinerja yang telah dilakukan selama tahun 2016.

Dalam upaya merealisasikan *good governance*, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya telah melaksanakan berbagai kegiatan dan program, dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran, untuk mewujudkan visi dan misi yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2013- 2018.

Pencapaian kinerja input atau penyerapan anggaran Badan Kepegawaian Daerah pada tahun 2016 adalah 7.365.521.245 atau mencapai 87% dari total pagu anggaran atau sebesar Rp. 8.454.833.264,13. Dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya mengalami beberapa kendala. Kendala yang dijumpai dalam pencapaian target kinerja sasaran antara lain :

- 1) Masalah perencanaan karena pencapaian kurang dari 90%,
- 2) Pelaksanaan kegiatan hanya sebagian (kurang dari 50%)
- 3) Ada Kegiatan tidak dilaksanakan (0%)
- 4) Kurangnya sinergi antara stakeholder.

Upaya kedepan adalah dengan mengevaluasi beberapa kegiatan baik dari segi anggaran maupun perencanaan dengan membangun komitmen bersama dengan menuangkan dalam perjanjian kinerja antar kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dengan pejabat eselon di lingkungan BKPP Kota Palangka Raya.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

RINGKASAN EKSEKUTIF

BAB I 1

PENDAHULUAN

1.1.	Latar Belakang	1
1.2.	Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	1
1.3.	Struktur Organisasi	2
1.4.	Sumber Daya Manusia	5
1.5.	Gambaran Umum Pelayanan	9
1.6.	Isu Strategis Yang Dihadapi SKPD	10
1.7.	Sarana dan Prasarana	10
1.8.	Tujuan Penyusunan LKIP	11
1.9.	Sistematika Penulisan	12

BAB II 14

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA 14

2.1.	Rencana Strategis 2013 – 2018	14
2.2.	Rencana Aksi	21
2.3.	Rencana Kinerja Tahunan	29
2.4.	Perjanjian Kinerja	30
2.3.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	32

BAB III 34

AKUNTABILITAS KINERJA 34

3.1.	Capaian Indikator Kinerja Utama	34
------	---------------------------------	----

3.2. Pengukuran Capaian Kinerja	35
3.3. Analisis Akuntabilitas Kinerja	41
3.4. Akuntabilitas Keuangan	57

BAB IV	
PENUTUP	62

LAMPIRAN :

- Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU)
- Perjanjian Kinerja Tahun 2016 BKPP Kota Palangka Raya
- Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2016 BKPP Kota Palangka Raya
- Pengukuran Kinerja BKPP Kota Palangka Raya
- Dokumentasi Kegiatan BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2016
- Dokumen Pendukung Lainnya.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Status Kepegawaian	5
Tabel 2.	Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Golongan	5
Tabel 3.	Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Pendidikan	6
Tabel 4.	Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Jabatan	7
Tabel 5.	Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya yang Telah Mengikuti Diklatpim	8
Tabel 6.	Sarana dan Prasarana BKPP Kota Palangka Raya	11
Tabel 7.	Matriks Hubungan Tujuan Strategis, Indikator Tujuan, Sasaran Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya	17
Tabel 8.	Rencana Aksi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya	21

Tabel 9.	Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2016	29
Tabel 10.	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2016	26
Tabel 11.	Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan Target	32
Tabel 12.	Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016	35
Tabel 13.	Perbandingan Target Kinerja dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2016	36
Tabel 14.	Perbandingan Target dan Realisasi Program Dalam Anggaran Tahun 2016	37
Tabel 15.	Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir	38
Tabel 16.	Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2016 Dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen renstra	40
Tabel 17.	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	51
Tabel 18.	Prosentase Anggaran Program Prioritas / Kegiatan	55
Tabel 19.	Pagu dan Realisasi Anggaran Belanja Tidak Langsung (BTL) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016	58
Tabel 20.	Pagu dan Realisasi Anggaran Belanja Langsung (BL) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016	58

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Golongan
- Gambar 2. Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Pendidikan
- Gambar 3. Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Jabatan
- Gambar 4. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya yang Telah Mengikuti Diklatpim

BAB I

P E N D A H U L U A N

1.1. LATAR BELAKANG

Berpedoman pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang antara lain menyatakan bahwa pada setiap akhir tahun anggaran, setiap instansi menyampaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) kepada Presiden dan Peraturan Menteri Negara 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.

Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja ini dimaksudkan menjadi jembatan penghubung sebagai media informasi pertanggungjawaban Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dalam memberikan gambaran untuk menilai keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Demikian pula dalam laporan akuntabilitas ini akan diuraikan hasil evaluasi tentang analisis - analisis akuntabilitas kinerja sasaran dalam rangka mewujudkan tujuan, visi, dan misi sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BKPP 2013-2018.

1.2. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Dasar hukum pembentukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 11 Tahun 2008 tanggal 21 Juli 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kota Palangka Raya, mengalami perubahan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 1 Tahun 2015 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Palangka Raya (Lembaran Daerah Kota Palangka Raya Tahun 2015 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palangka Raya). Dan mengalami perubahan kembali berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 11 Tahun 2016

(TIPE B). Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya mengemban tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Tugas Pokok BKPP Kota Palangka Raya

Menyusun dan menyelenggarakan kebijakan daerah bidang pembinaan kepegawaian, pengelolaan administrasi kepegawaian, mutasi pegawai, pengembangan, pendidikan, pelatihan pegawai dan kesejahteraan pegawai.

2. Fungsi BKPP Kota Palangka Raya

- a. Perumusan kebijakan teknis dalam bidang kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Walikota Palangka Raya dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;
- b. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan umum pegawai;
- c. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan mutasi pegawai;
- d. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan pengembangan;
- e. Pengelolaan urusan kesekretariatan.

1.3. STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palangka Raya No.11 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Palangka Raya, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya mempunyai komposisi Struktur Organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala Badan
- b. Jabatan Fungsional tertentu (Analis Kepegawaian Pertama)
- c. Sekretariat :
 1. Kasubbag Perencanaan dan Aset
 2. Kasubbag Keuangan
 3. Kasubbag Umum dan Kepegawaian
- d. Kabid Pengembangan Pegawai :

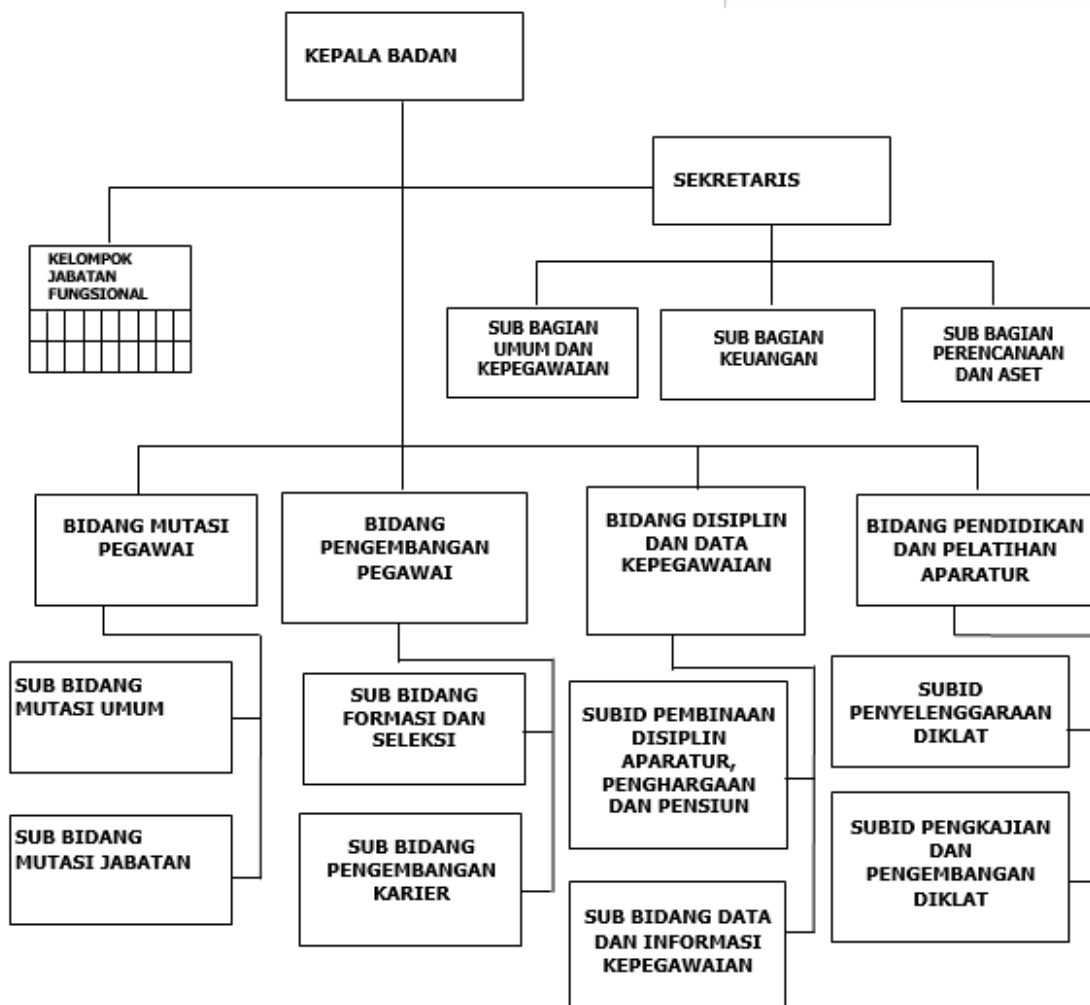
1. Kasubbid Pengembangan Karier
2. Kasubbid Formasi dan Seleksi
- e. Kabid Mutasi Pegawai :
 1. Kasubbid Mutasi Jabatan
 2. Kasubbid Mutasi Umum
- f. Kabid Diklat Pegawai :
 1. Kasubbid Penyelenggaraan Diklat
 2. Kasubbid Pengkajian dan Pengembangan
- g. Kabid Disiplin dan Data dan Data Kepegawaian :
 1. Kasubbid Penyelenggaraan Diklat
 2. Kasubbid Pengkajian dan Pengembangan

Gambar 1.1.

Struktur Organisasi

BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Kota Palangka Raya



1.4. SUMBER DAYA MANUSIA

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya per 31 Desember 2016 memiliki Sumber Daya Manusia ASN 46 Orang dengan rincian sebagai berikut Eselon II : 1 Orang, Eselon III : 4 Orang, Eselon IV : 11 Orang, JFU : 28 Orang, JFT : 2 Orang, serta Tenaga Kontrak : 8 Orang dan dapat dikelompokkan menurut golongan kepangkatan, tingkat pendidikan dan eselon, sebagai berikut :

a. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Status Kepegawaian.

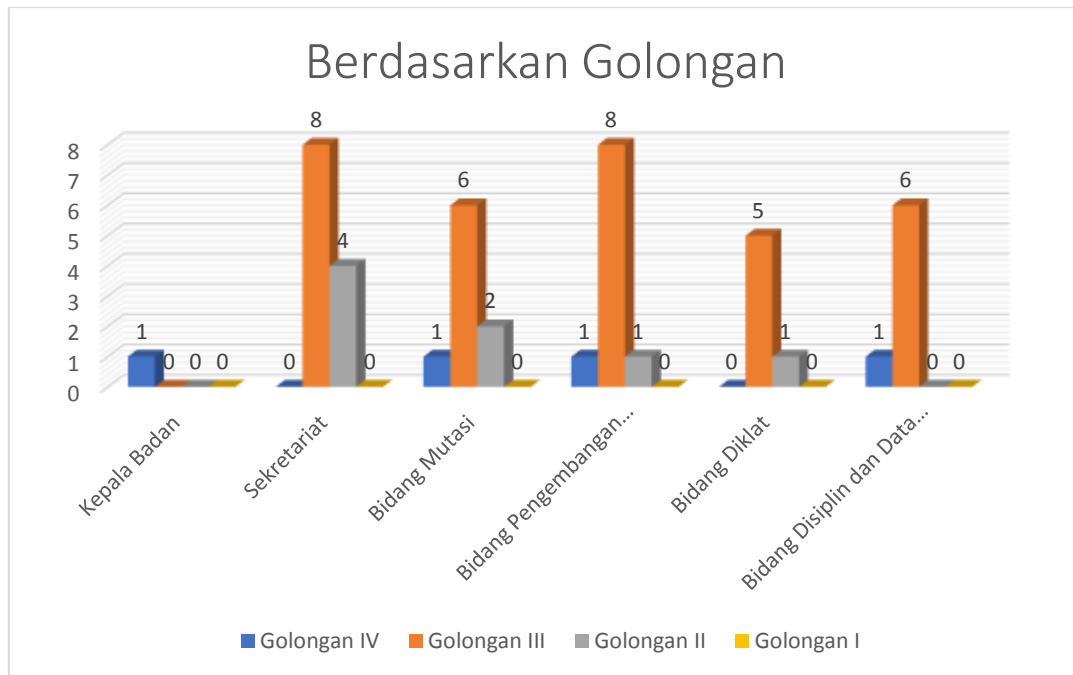
Tabel 1. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	46 Orang
2	Tenaga Kontrak	8 Tenaga Kontrak

b. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan Golongan :

Tabel 2. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan Golongan

	UNIT KERJA	JML PNS	GOLONGAN																							
			IV						III						II						I					
			A	B	C	D	E	J M L	A	B	C	D	JM L	A	B	C	D	J M L	A	B	C	D	J M L			
1.	KEPALA BADAN	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0			
2.	SEKRETARIAT	13	-	-	-	-	-	0	0	3	3	2	8	1	-	-	3	4	-	-	-	-	0			
3.	BIDANG MUTASI PEGAWAI	9	1	-	-	-	-	1	2	2	-	2	6	-	-	-	2	2	-	-	-	-	0			
4.	BIDANG PENGEMBANGA N PEGAWAI	10	1	-	-	-	-	1	1	4	2	-	8	-	1	-	-	1	-	-	-	-	0			
5.	BIDANG DIKLAT	6	-	-	-	-	-	0	2	-	-	3	5	-	-	-	1	1	-	-	-	-	0			
6.	BIDANG DISIPLIN DAN DATA KEPEGAWAIAN	7	1	-	-	-	-	1	-	2	1	3	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0			
JUMLAH TOTAL		46	3	-	-	1	-	3	5	11	6	10	28	1	1	-	6	8	-	-	-	-	-			



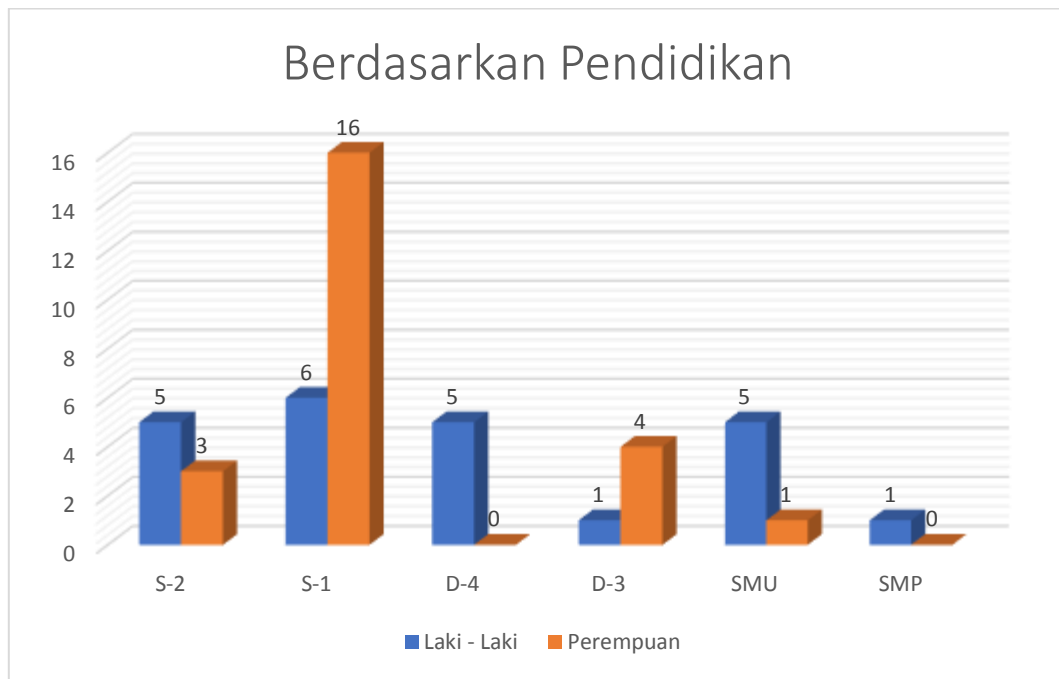
Gambar 1.1

Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan Golongan

c. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan pendidikan :

Tabel 3. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan Golongan

No	Tingkat Pendidikan	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
1	S-2	5	3	8
2	S-1	6	16	24
3	D-4	5	0	5
4	D-3	1	4	5
5	SMU	5	1	6
6	SMP	1	0	1
Jumlah		23	23	46



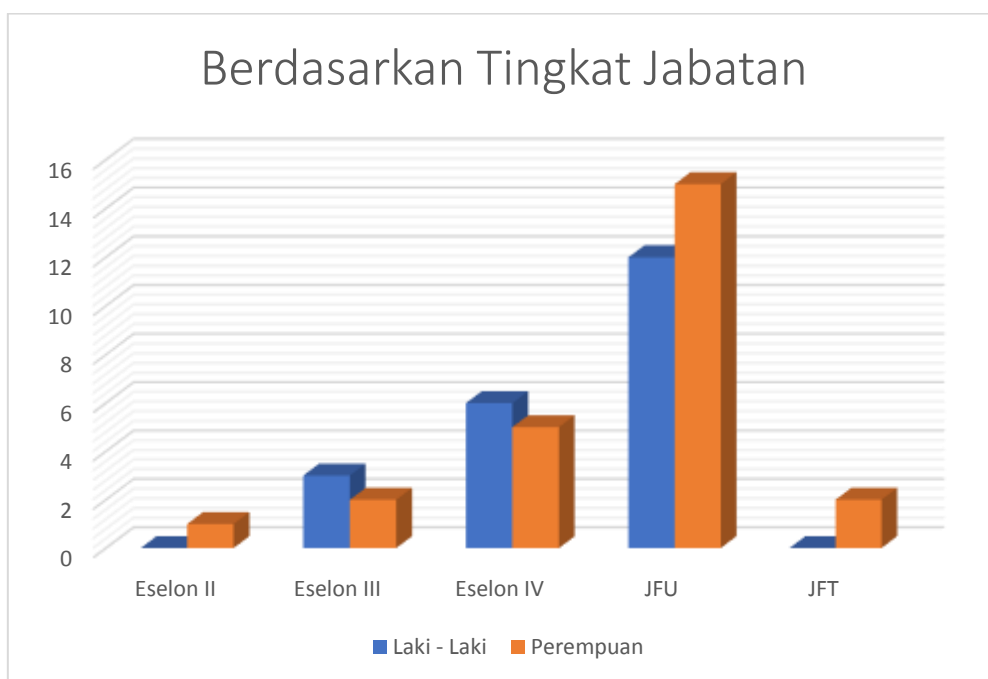
Gambar 2.

Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan Pendidikan

- d. Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Jabatan :

Tabel 4. Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Jabatan

No	Jabatan	Laki – Laki	Perempuan	Total
1	Eselon II	0	1	1
2	Eselon III	3	2	5
3	Eselon IV	6	5	11
4	JFU	12	15	26
5	JFT	0	2	2
Total		21	25	46



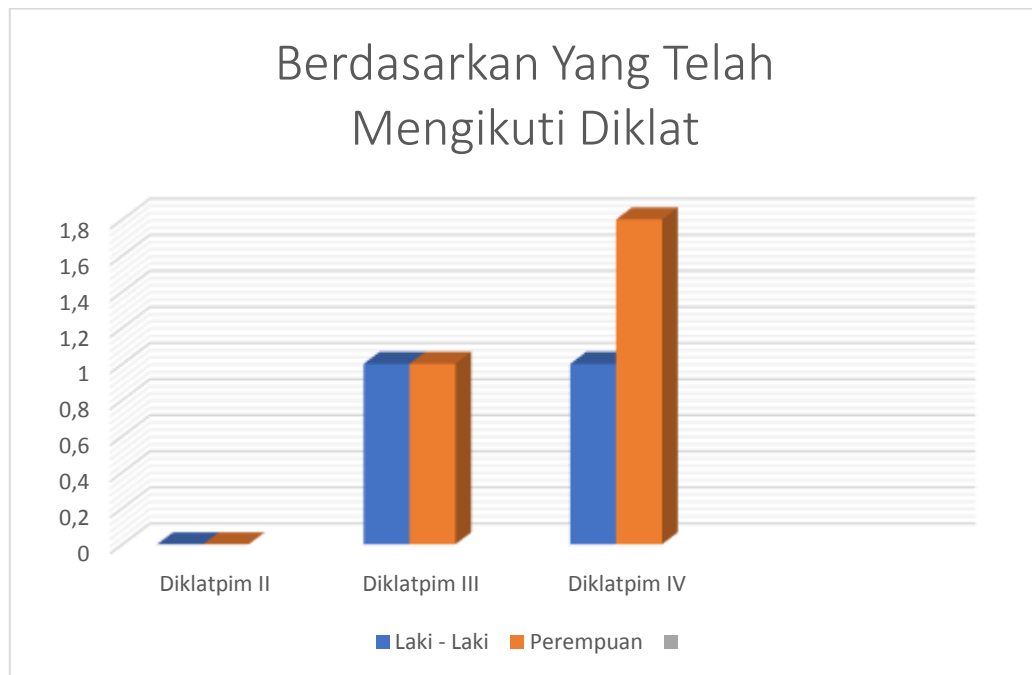
Gambar 3.

Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan Tingkat Jabatan

e. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya yang Telah Mengikuti Diklatpim:

Tabel 5. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya yang Telah Mengikuti Diklatpim

No	Telah Mengikuti Diklatpim	Laki – Laki	Perempuan	Total
1	Diklatpim II	0	0	0
2	Diklatpim III	1	1	2
3	Diklatpim IV	1	3	10
Total		2	4	12



Gambar 4.

Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan Yang Telah Mengikuti Diklatpim

1.5. GAMBARAN UMUM PELAYANAN

Secara umum pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya adalah sebagai berikut :

- a. Pelayanan informasi kepegawaian;
- b. Pelayanan administrasi kepegawaian;
- c. Pelayanan pembinaan pegawai;
- d. Pelayanan pembinaan pegawai;
- e. Pelayanan pengembangan karier pegawai;
- f. Pelayanan pensiun;
- g. Pelayanan kepangkatan pegawai;
- h. Pelayanan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- i. Pelayanan pengajuan cuti pegawai;
- j. Pelayanan pengajuan kartu pegawai;

k. Pelayanan rekomendasi ijin belajar, tugas belajar, dan pengakuan gelar.

1.6. ISU STRATEGIS YANG DIHADAPI SKPD

Dalam penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran didasarkan pada isu strategis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi serta berpengaruh dalam manajemen kepegawaian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya sehingga visi, misi, program dan kegiatan diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Isu – isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya diantaranya adalah :

- 1) Masih belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam menunjang pelayanan kepegawaian;
- 2) Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat;
- 3) Standar kompetensi jabatan yang lebih terbuka dan transparan yang mendukung kompetisi aparatur;
- 4) Belum tersedianya standar operasional prosedur sebagai dasar pelaksanaan tugas;
- 5) Belum akuratnya database kepegawaian yang dengan mudah dapat diakses guna mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien.

1.7. SARANA DAN PRASARANA

Sarana Prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dalam menunjang kelancaran tugas dibidang kepegawaian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Sarana dan Prasarana BKPP Kota Palangka Raya

No	Nama Rekening	Saldo Akhir
----	---------------	-------------

1	ASET TETAP	2.252.578.430,00
	Tanah	0,00
	Peralatan dan Mesin	2.102.438.430,00
	Gedung dan Bangunan	124.000.000,00
	Jalan, Jaringan dan Instalasi	26.140.000,00
	Aset tetap lainnya	0,00
2	ASET LAIN - LAIN	0,00
	Tagihan Piutang Penjualan Angsuran	0,00
	Tagihan Tuntutan Ganti Kerugian Negara	0,00
	Kemitraan dengan Pihak ketiga	0,00
	Aset Tidak Berwujud	0,00
	Aset Lain - Lain	0,00
JUMLAH TOTAL		2.252.578.430,00

1.8. TUJUAN PENYUSUNAN LKIP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya disusun dengan tujuan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah, serta kewenangan pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan kepada pemerintah, secara periodik, sehingga dapat terwujud suatu pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, LKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Mendorong penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik dan benar, yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
2. Terwujudnya sumber daya aparatur Pemerintah Kota Palangka Raya yang profesional, akuntabel, bertanggung jawab dan berkepribadian.

3. Menjadi masukan dan umpan balik dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah.

1.9. SISTEMATIKA PENULISAN

LKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2016 adalah sebagai berikut :

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

IKHTISAR EKSEKUTIF

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Tugas Pokok dan Fungsi PNS
- 1.3. Struktur Organisasi
- 1.4. Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur
- 1.5. Gambaran Umum Pelayanan
- 1.6. Isu Strategis Yang Dihadapi SKPD
- 1.7. Sarana dan Prasarana
- 1.8. Tujuan Penyusunan LKIP
- 1.9. Sistematika Penulisan

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

- 2.1. Rencana Strategis 2013 – 2018
- 2.2. Rencana Aksi
- 2.3. Rencana Kinerja Tahunan
- 2.4. Penetapan Kinerja

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
- 3.2. Pengukuran Capaian Kinerja
 - a. Membandingkan Antara Target Kinerja Tahun Ini
 - b. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir
 - c. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis
 - d. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standart Nasional
- 3.3. Analisis Akuntabilitas Kinerja
 - a. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan
 - b. Analisis Atau Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
 - c. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Atau Kegagalan Pencapaian Penetapan Kinerja
- 3.4. Akuntabilitas Keuangan

BAB IV PENUTUP

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I Penetapan Kinerja

LAMPIRAN II Rencana Kinerja Tahunan

LAMPIRAN III Pengukuran Kinerja Tahunan

LAMPIRAN IV Perjanjian Kinerja

BAB III

A K U N T A B I L I T A S K I N E R J A

Dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka dalam prakteknya, pembuatan dokumen penetapan kinerja serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) harus benar benar mengacu pada kaidah-kaidah yang terkandung dalam peraturan ini.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya selaku pengembang amanah masyarakat dibidang pengelolaan SDM Aparatur melaksanakan kewajibannya untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing – masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen RENSTRA 2013 – 2018 maupun RENJA Tahun 2016. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program serta sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi pemerintah.

3.1 CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Pengumpulan data kinerja diperoleh dengan menggunakan formulir Capaian Indikator Kinerja Utama. Kualitas Indikator Kinerja Utama harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

- a) IKU dapat diukur secara objektif
- b) IKU menggambarkan hasil
- c) IKU relevan dengan kondisi yang akan diukur
- d) IKU cukup untuk mengukur kinerja

Pengukuran atas Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2016

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian Tahun Sebelumnya (2015)	Satuan	Tahun 2016		
				Target	Capaian	%
1	mlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek	545	Orang	380	237	62
2	mlah PNS yang mengikuti Pendidikan Formal Ke Jenjang Yang Lebih Tinggi	280	orang	101	155	153
3	mlah PNS yang di assesment sesuai dengan jabatan yang tersedia	0	orang	250	184	74
4	mlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	63	Orang	150	-	-
5	enurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	17	kasus	8	20	250
6	mlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja / SKPD	0	laporan	600	0	0
7	Jumlah Cakupan Aplikasi Kepegawaian	1	SKPD	35	35	100
8	mlah Pegawai yang Mendapatkan Kenaikan Pangkat	823	Pegawai	1.245	1.353	109
9	Jumlah KPE dan SK konversi NIP Yang Diterbitkan	3.204	Kartu	1.000	-	-
10	mlah Penyelesaian SK Pensiun	118	SK	56	193	344

3.2 Pengukuran Capaian Kinerja

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016 dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung

dengan data-data yang terkait dengan sasaran strategis serta peraturan perundang-undangan.

Berikut rincian keseluruhan pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016 yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama (IKU), satuan, target, realisasi, dan capaian.

A. Membandingkan Antara Target Kinerja dan Realisasi Kinerja pada Tahun 2016

Rumusan Sasaran yang ditetapkan dan analisis capaian kinerja antara realisasi kinerja dengan target kinerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016 terdapat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 12. Perbandingan Target Kinerja dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2016

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Capaian	%	Ket
Terwujudnya Mutu Pelayanan Aparatur	mlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek	Orang	380	237	62	
	mlah PNS yang mengikuti Pendidikan Formal Ke Jenjang Yang Lebih Tinggi	Orang	101	155	153	
	mlah PNS yang di assesment sesuai dengan jabatan yang tersedia	Orang	250	184	74	
	mlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	Orang	150	-	-	
	enurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	Kasus	8	20	250	
	mlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja / SKPD	Laporan	600	0	0	
	Jumlah Cakupan Aplikasi Kepegawaian	SKPD	35	35	100	

	mlah Pegawai yang Mendapatkan Kenaikan Pangkat	Pegawai	1.245	1.353	109	
	Jumlah KPE dan SK konversi NIP Yang Diterbitkan	Kartu	1.000	-	-	
	mlah Penyelesaian SK Pensiun	SK	56	193	344	

Tabel 13. Perbandingan Target dan Realisasi Program Dalam Anggaran Tahun 2016

PROGRAM / KEGIATAN	PAGU	REALISASI	%
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1,507,054,636.08,00	1,201,629,245.00	87
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	381,699,400.00,00	323,592,200.00	85
ogram peningkatan disiplin aparatur	133,070,000.00,00	121,952,500.00	92
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1,511,310,200.00,00	1,373,950,080.00	91
ogram peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	186,367,750.00,00	177,939,550.00	95
ogram Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1,401,037,150.00,00	950,514,292.00	68
ogram Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	301,791,250.00,00	285,958,790.00	95

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja yang dicapai pada Tahun 2016 pada Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya pada tahun 2016 sebagian besar telah memenuhi bahkan melampaui target. Namun ada indikator utama yang tidak memenuhi target yaitu :

1. Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi.

Dalam hal ini Pemerintah Kota Palangka Raya Tidak melakukan recruitment PNS untuk pelamar umum dikarenakan adanya moratorium oleh KEMENPAN RB sampai dengan belanja pegawai berada dibawah 50%. Untuk formasi khusus dari pelamar Dokter dan Bidang PTT tidak

dapat dilaksanakan dikarenakan adanya penundaan pengumuman kelulusan oleh KEMENTERIAN KESEHATAN dan penundaan pemberian formasi khusus oleh KEMENPAN RB karena masih menunggu penetapan dari Presiden.

2. **Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD.**
Dalam hal ini kegiatan tersebut tidak dianggarkan pada tahun 2016 dan akan dianggarkan kembali pada tahun selanjutnya.
3. **Jumlah KPE dan SK konversi NIP Yang Diterbitkan.** Dalam hal ini proses perekaman Kartu Pegawai Elektronik (KPE) untuk tahap selanjutnya masih menunggu ketentuan dari pihak BKN Pusat dan Sucofindo karena berkaitan dengan bahan baku yang harus disiapkan.

B. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Rumusan Sasaran yang ditetapkan dan analisis capaian kinerja dengan membandingkan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 14. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi	
			Tahun 2015	Tahun 2016
Terwujudnya Mutu Pelayanan Aparatur	mlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek	Orang	545	237
	mlah PNS yang mengikuti Pendidikan Formal Ke Jenjang Yang Lebih Tinggi	Orang	280	155
	mlah PNS yang di assesment sesuai dengan jabatan yang tersedia	Orang	0	184
	mlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	Orang	63	-
	enurunnya jumlah kasus indiscipliner yang tertangani	Kasus	17	20

	mlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja / SKPD	Laporan	0	0
	Jumlah Cakupan Aplikasi Kepegawaian	SKPD	0	35
	mlah Pegawai yang Mendapatkan Kenaikan Pangkat	Pegawai	1.091	1.353
	Jumlah KPE dan SK konversi NIP Yang Diterbitkan	Kartu	3.204	-
	mlah Penyelesaian SK Pensiun	SK	118	193

C. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis

Berdasarkan perbandingan dari tahun ke tahun yang disesuaikan dengan RPJMD dan RENSTRA Badan Kepegawian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya maka diagram garis ini akan menggambarkan perbandingan antara target dengan realisasi kinerja Badan Kepegawian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2018 adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2015 Dengan Target Jangka

Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra

Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2016		%	Tahun 2018		%
		Target	Realisasi		Target	Realisasi 2014 s.d. 2016	
Jumlah PNS yang mengikuti diklat/Bimtek	orang	380	237	62	1.561	782	50
Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	orang	101	155	153	475	432	91
Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia	orang	250	184	74	1,085	515	48
Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	orang	150	-	-	450	231	51
Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	Kasus	8	20	250	31	37	119
Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD	Laporan	600	0	0	3.120	0	0
Jumlah Cakupan Aplikasi Kepegawaian	SKPD	35	35	100	35	35	100
Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	Pegawai	1.245	1.353	109	4.890	3.267	67
terbitnya jumlah KPE san SK konversi NIP	Kartu	1.000	-	-	6.636	6.332	95
Penyelesaian SK pensiun	SK	56	193	344	477	311	65

D. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Tahun ini Dengan Standart Nasional (Jika Ada)

Secara standart nasional Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya tidak memiliki ketentuan standart nasional untuk dijadikan pembanding antara realisasi kinerja tahun ini.

3.3 ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA

A. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Sasaran Strategis Terwujudnya mutu pelayanan aparatur memiliki beberapa indikator sebagai tolak ukur diantaranya adalah :

1) Jumlah PNS yang Mengikuti Diklat/Bimtek :

- Pada Tahun 2016 Jumlah PNS yang telah mengikuti Diklat di targetkan 380 Orang dan dapat terealisasi sebesar 237 Orang atau sebesar 62%. Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan cukup berhasil.
- Dibandingkan Pada Tahun 2015, Jumlah PNS yang telah mengikuti Diklat ditargetkan 286 Orang dapat terealisasi sebesar 545 Orang atau sebesar 191%. Sedangkan pada Tahun 2016 Jumlah PNS yang telah mengikuti Diklat ditargetkan 380 Orang dan dapat terealisasi sebesar 237 Orang atau sebesar 62%. Sehingga prosentase pencapaiannya Tahun 2015 lebih tinggi daripada Tahun 2016.
- Tahun 2017 ditargetkan 385 Orang dan Tahun 2018 ditargetkan 355 Orang, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kendala yang dihadapi dalam kegiatan ini adalah :

- Belum adanya sarana dan prasarana tempat penyelenggaraan diklat sendiri sehingga dalam pelaksanaannya menyewa gedung milik pemerintah dalam setiap kali pelaksanaan diklat.

Solusi kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Untuk kedepannya diharapkan dapat memiliki sendiri gedung diklat guna kelancaran pelaksanaan diklat yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya.

Keberhasilan dalam kegiatan ini antara lain :

- Kegiatan – Kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan target dan realisasi Tahun 2016.

2) Jumlah PNS yang Mengikuti Pendidikan Formal Ke Jenjang yang Lebih Tinggi

- Pada Tahun 2016 Jumlah PNS mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi ditargetkan 101 Orang dan dapat terealisasi sebesar 155 Orang atau sebesar 153%. Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan sangat berhasil.
- Dibandingkan Pada Tahun 2015, Jumlah PNS yang telah mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi ditargetkan 101 Orang dapat terealisasi sebesar 280 Orang atau sebesar 277%. Sedangkan Pada Tahun 2016 Jumlah PNS mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih rendah ditargetkan 101 Orang dan dapat terealisasi sebesar 155 Orang atau sebesar 153%. Sehingga prosentase pencapaian tahun 2016 lebih rendah daripada tahun 2015.
- Tahun 2017 ditargetkan 101 Orang dan Tahun 2018 ditargetkan 101 Orang, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Belum terdapatnya rencana kebutuhan tugas belajar dan ijin belajar berdasarkan analisis jabatan.
- Kurangnya koordinasi dan informasi dengan lembaga pendidikan bagi PNS yang melanjutkan pendidikan.

Solusi kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Menyusun rencana kebutuhan tugas belajar dan ijin belajar berdasarkan analisis jabatan melalui bimtek dan rapat koordinasi.

Keberhasilan dalam kegiatan ini antara lain :

- Untuk mendukung tercapainya amanat Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mewajibkan pendidikan minimal Guru adalah Sarjana (S-1) maka guru yang berpendidikan dibawah Sarjana (S-1) berlomba – lomba untuk mengikuti kependidikan guru dalam jabatan sehingga mengakibatkan ijin belajar melebihi target yang telah ditentukan.
- Tercapainya PNS yang mengikuti pendidikan tugas belajar untuk mengisi kelowongan formasi

3) Jumlah PNS yang Diassesment Sesuai Dengan Jabatan yang Tersedia

- Pada Tahun 2015 Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia ditargetkan 250 Orang dan dapat terealisasi sebesar 0 Orang atau sebesar 0%. Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan kurang berhasil.
- Dibandingkan Pada Tahun 2015, Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia ditargetkan 250 Orang dan tidak terealisasi atau 0%. Sedangkan Pada Tahun 2016 Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia ditargetkan 250 Orang dan dapat terealisasi sebesar 184 Orang atau sebesar 74%. Sehingga prosentase pencapaiannya lebih tinggi daripada Tahun 2015.
- Tahun 2017 ditargetkan 250 Orang dan Tahun 2017 ditargetkan 250 Orang, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Memiliki sarana dan prasarana tempat penyelenggaraan assesment sendiri sehingga dalam pelaksanaannya menyewa gedung milik pemerintah dalam setiap kali pelaksanaan.
- Target yang seharusnya 200 Orang realisasinya 184 Orang, hal ini dikarenakan adanya peserta assesment yang mengikuti diklatpim, ada yang sakit dan ada yang dinas luar.

Solusi kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Kedepannya diharapkan pemberitahuan peserta assessment bias lebih awal sehingga pelaksanaan assessment dapat sesuai dengan target.

Keberhasilan dalam kegiatan ini antara lain :

- Dapat dijadikan sebagai bahan untuk promosi

4) Jumlah PNS yang Direkrutmen Sesuai Dengan Formasi yang Terisi

- Pada Tahun 2016 Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi ditargetkan 150 Orang dan dapat terealisasi sebesar 0 Orang atau sebesar 0%. Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan kurang berhasil.
- Dibandingkan Pada Tahun 2015, Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi ditargetkan 56 Orang dan dapat terealisasi sebesar 63 Orang atau sebesar 113%. Sedangkan Pada Tahun 2016 Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi ditargetkan 150 Orang dan tidak terealisasi atau sebesar 0%.
- Tahun 2017 ditargetkan 150 Orang dan Tahun 2018 ditargetkan 150 Orang, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Tidak adanya diklat yang menunjang penyusun formasi
- Belum adanya dasar hukum daerah (peraturan walikota) mengenai analisis jabatan dan analisis beban kerja sampai unit terkecil.
- Data Kepegawaian belum akurat, dan permintaan data ke SKPD agak lambat.

Solusi kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Mengadakan diklat penyusunan formasi
- Memvalidasi data kepegawaian

Keberhasilan dalam kegiatan ini antara lain :

- Tersusunnya e-formasi Pemerintah Kota Palangka Raya namun akurasi data belum mencapai 100%

5) Menurunnya Jumlah Kasus Indisipliner Yang Tertangani

- Indikator kinerja dikatakan tidak berhasil karena penetapan target awal dipengaruhi oleh data – data dari tahun sebelumnya.
- Namun pada tahun – tahun berjalan, penegakkan disiplin dilakukan dengan massive (luas), namun semua kasus indisipliner 100% ditangani dengan mekanisme sidang mapeg.

Kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Kurang berjalannya pengawasan dari SKPD masing – masing, dan belum adanya Penyidik PNS di SKPD masing – masing.

Solusi kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Mengadakan kegiatan pembekalan
- Mengadakan Inspeksi Mendadak ke SKPD – SKPD
- Mengangkat Penyidik PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya.

Keberhasilan dalam kegiatan ini antara lain :

- Memberikan tindakan tegas sesuai aturan yang berlaku kepada ASN yang melanggar disiplin agar memiliki efek jera sehingga menurunnya kasus indisipliner.

6) Jumlah Laporan Absensi Yang Disampaikan Unit Kerja/SKPD

Adapun analisis capaian kinerja adalah sebagai berikut tidak dapat dilaksanakan karena tidak pada tahun 2016 kegiatan tersebut tidak dianggarkan. Dilaksanakan tahun anggaran 2017.

7) Jumlah Pegawai Yang Mendapatkan Kenaikan Pangkat

- Pada Tahun 2016 jumlah pegawai pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat ditargetkan 1.245 Orang dan dapat terealisasi sebesar 1.353 Orang atau sebesar 109%. Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan sangat berhasil.
- Dibandingkan Pada Tahun 2015, Jumlah jumlah pegawai pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat ditargetkan 825 Orang dapat terealisasi sebesar 823 Orang atau sebesar 99%. Sedangkan Pada Tahun 2016 jumlah pegawai pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat ditargetkan ditargetkan 1.245 Orang dan dapat terealisasi sebesar 1.353 Orang atau sebesar 109%. Sehingga prosentase pencapaian tahun 2016 lebih tinggi daripada Tahun 2015.
- Tahun 2017 ditargetkan 870 Orang dan Tahun 2017 ditargetkan 950 Orang, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kegagalan / Kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Pemahaman mengenai SKP yang belum sinkron sehingga berakibat terhadap kenaikan pangkat menjadi BTL.
- Khusus tenaga fungsional tertentu PAK dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) tidak sesuai dengan SKP
- Pembuatan PAK tidak per tahun tetapi per tahun anjaran yang mengakibatkan menjadi BTL.
- Personil subbid yang menangani UKP terbatas sehingga pengusulan UKP tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Solusi kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Perbaiki SKP menyesuaikan dengan PAK dan PKG.
- Melakukan komunikasi yang intensif dengan pihak pengelola kenaikan pangkat dengan BKN

- Memberikan pemahaman terhadap ASN yang berkasnya BTL atau TMS agar menyesuaikan dengan ketentuan yang telah ditetapkan dengan pihak BKN atau peraturan per undang – undangan yang berlaku.
- Berkas yang TMS karena PAK dan SKP tidak sesuai diusulkan kembali periode selanjutnya.
- Diadakan sosialisasi pelaksanaan SKP dan sosialisasi pemberkasan kenaikan pangkat.

Keberhasilan dalam kegiatan ini antara lain :

- Kenaikan pangkatnya yang melebihi dari target.

8) Terbitnya Jumlah KPE dan SK konversi NIP

- Pada Tahun 2016 terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP ditargetkan 1.000 Orang dan dapat terealisasi sebesar 0 Orang atau sebesar 0%.
- Pada Tahun 2015, terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP tidak ditargetkan ditargetkan 2.508 Orang dan dapat terealisasi sebesar 3.204 Orang atau sebesar 277%.
Sedangkan pada Tahun 2016 terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP ditargetkan 1.000 Orang tidak dapat terealisasi atau 0%.
- Tahun 2017 dan 2018 tidak ditargetkan lagi karena sudah selesai, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Pelaksanaan tergantung dari pusat.

Solusi kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Untuk kedepannya menunggu program dari BKN Jakarta.

Keberhasilan dalam kegiatan ini antara lain :

- Sebagian besar KPE sudah tercetak.

9) **Jumlah SK Pensiun Yang Diselesaikan.**

- Pada Tahun 2016 Penyelesaian SK pensiun ditargetkan 56 SK dan dapat terealisasi sebesar 130 SK atau sebesar 232%. Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan sangat berhasil.
- Dibandingkan Pada Tahun 2015, Penyelesaian SK pensiun ditargetkan 55 SK dapat terealisasi sebesar 15 SK atau sebesar 27%. Sedangkan Pada Tahun 2016 Penyelesaian SK pensiun ditargetkan 56 SK dan dapat terealisasi sebesar 130 SK atau sebesar 232%. Sehingga prosentase pencapaian Tahun 2016 lebih tinggi daripada Tahun 2015.
- Tahun 2017 ditargetkan 207 SK dan Tahun 2018 ditargetkan 207 SK, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Rata – Rata yang melakukan pemberkasan pensiun biasanya dilakukan mendekati masa pensiun, sehingga apabila terjadi kekurangan berkas tidak dapat dilengkapi secara tepat waktu.

Solusi kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Perlunya diedarkan rekap data ASN yang akan memasuki pensiun ke Masing – Masing SKPD.

Keberhasilan dalam kegiatan ini adalah :

- SK Pensiun selesai pada tepat waktu dan hak pensiun tercapai 100%

B. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya input tertentu. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang

dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya semakin rendah sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai sasaran maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

Jadi dalam rangka efisiensi baik dari penggunaan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya memang diperlukan terutama dalam hal penganggaran atau alokasi anggaran tepat sasaran serta penyerapan anggarannya dapat sesuai dengan target yang diharapkannya.

Bagian yang disajikan dalam tabel dibawah ini terkait dengan efisiensi anggaran untu sasaran yang pencapaian kinerja nya. Banyaknya sasaran yang berhasil dicapai dengan sumber daya yang efisien menunjukkan bahwa efisiensi anggaran yang telah mencapai tingkat yang tinggi ataupun sangat tinggi. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran dan juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, pengelolaan sumber daya anggaran yang efisein dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Tabel 16. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Terwujudnya Mutu Pelayanan Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti diklat/Bimtek	62	96	0.6
		Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	153	90	1.7
		Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia	74	99	0.7
		Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	0	0	0

		Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	250	45	5.5
		Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD	0	0	0
		Jumlah Cakupan Aplikasi Kepegawaian	100	97	1.3
		Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	109	96	1.1
		terbitnya jumlah KPE san SK konversi NIP	0	0	0
		Penyelesaian SK pensiun	232	99	2.3

C. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Atau pun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Analisis untuk program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja hanya sebatas untuk program/kegiatan prioritas karena untuk realisasi anggaran sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja.

Apabila menggunakan pendekatan analisis SWOT (Strenght = Kekuatan, Weaknes = Kelemahan, Opportunity = Peluang, Threates = Ancaman) maka faktor kunci keberhasilan diperoleh melalui analisis strategis baik internal maupun eksternal.

Faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan tersebut antara lain :

1. Kekuatan *Strengths (S)*

merupakan faktor pendorong terlaksananya tugas pelayanan yang berasal dari internal organisasi,yaitu :

- Kelembagaan;
- Adanya Sumber daya manusia / Sumber daya aparatur yang mendukung dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaia, Pendidikan dan Pelatihan;
- Adanya Dukungan Kepala Daerah dan Pihak Ketiga untuk

Pengembangan Sumber Daya Aparatur.

2. Kelemahan *Weakness (W)*

merupakan faktor penghambat terlaksananya tugas pelayanan, yaitu :

- Rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan yang baik (good governance);
- Prasarana kurang memadai untuk melakukan pelayanan yang optimal;
- Belum meratanya kemampuan dan ketrampilan sumber daya aparatur.

3. Peluang *Opportunities (O)*, yaitu :

- Pelaksanaan reformasi birokrasi;
- Kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengembangan kapasitas sumber daya aparatur;
- Kemajuan teknologi informasi;
- Undang – Undang No. 5/2014 tentang ASN yang mulai diberlakukan Tahun 2014;
- Adanya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai.

4. Ancaman/Tantangan *Threats (T)*, yaitu :

- Tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang cepat, baik dan bersih (clean and good governance);
- Tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat (e-governance)

Setelah mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam melakukan kegiatan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya, kemudian dilakukan pemetaan guna mencari solusi bagaimana menggunakan kekuatan dan peluang dalam mengatasi kelemahan dan ancaman, yaitu dengan :

1. Pemetaan kekuatan untuk memanfaatkan peluang :

- Optimalisasi eksistensi kelembagaan untuk menciptakan sumber daya aparatur yang kompeten menuju good governance;
- Mengoptimalkan kerjasama dengan pihak ketiga dalam

pengembangan kapasitas aparatur;

- Optimalisasi teknologi informasi dalam pelaksanaan tugas.

2. Pemetaan dengan memperkecil kelemahan dengan memanfaatkan peluang :

- Optimalisasi reformasi birokrasi dan mengoptimalisasi kualitas sumber daya aparatur untuk membangun pemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governance);
- Mengembangkan sistem rekrutment, penempatan dan pengisian jabatan yang berprinsip kompetensi melalui assessment dan pemetaan pegawai;
- Mengoptimalkan anggaran untuk meningkatkan prasarana pelayanan kepegawaian;
- Mengoptimalkan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kapasitas aparatur.

3. Pemetaan kekuatan untuk menghindari ancaman :

- Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan;
- Meningkatkan jiwa pelayanan dan pemerintahan yang baik melalui penanaman revolusi mental;
- Meningkatkan daya saing sumber daya aparatur.

4. Pemetaan dengan memperkecil kelemahan dan ancaman :

- Melaksanakan pelatihan sumber daya aparatur dan memanfaatkan teknologi informasi;
- Pelaksanaan SOP dan SPM secara konsisten;
- Pelaksanaan bimbingan teknis (bimtek) dan sosialisasi dengan pihak ketiga berkompeten;
- Analisa dan evaluasi pelayanan kepegawaian.

Dengan melakukan analisis SWOT akan dapat memahami segala kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam hal meningkatkan

kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya. Sehingga kedepan dapat melakukan perencanaan dengan lebih baik sehingga kegagalan pencapaian pernyataan kinerja dapat diminimalisir guna pencapaian target RPJMD dan RENSTRA yang telah disusun.

Prosentase Anggaran Program Prioritas / Kegiatan terdapat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 17. Prosentase Anggaran Program Prioritas / Kegiatan

PROGRAM / KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	%
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur			
Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	64.709.000,00	46.649.420,00	72
Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	6.500.000,00	6.500.000,00	100
Klatpim II	90.783.000,00	90.783.000,00	100
Klatpim III	183.820.000,00	183.820.000,00	100
Klatpim IV	303.450.000,00	303.450.000,00	100
Kordinasi Kediklatan	111.419.000,00	68.197.700,00	61
Klat Pengelolaan Keuangan Daerah	114.206.000,00	108.682.500,00	95
Klat Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah Berbasis Akrua	111.562.000,00	103.087.500,00	92
Klat Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua Dengan SIMDA	114.536.000,00	109.348.500,00	97
Bantuan Pendidikan Tugas Belajar Bagi PNS	122.800.000,00	122.800.000,00	100
Bantuan Beasiswa Pendidikan Tugas Akhir Bagi PNS	80.000.000,00	80.000.000,00	100
Proses Ijin Belajar,Tugas Belajar dan Pengakuan Gelar	55.834.000,00	29.035.260,00	52
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			
Proses Penanganan Kasus – Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	60.073.800,00	27.107.200,00	45
Penyusunan Formasi Kebutuhan PNS	50.390.000,00	31.548.194,00	62
Assesment Pegawai	305.700.000,00	303.254.600,00	99
Program Peningkatan Pelayanan Kepegawaian			
Pembuatan Karis,Karsu dan Karpeg	26.000.000,00	26.000.000,00	100
Penyusunan Kenaikan Pangkat PNS	110.394.000,00	106.152.600,00	96

Penyelesaian SK Pensiun PNS	44.460.000,00	44.357.260,00	99
-----------------------------	---------------	---------------	----

Indikator kinerja utama yang didukung oleh program dan kegiatan antara lain :

1. Jumlah PNS yang mengikuti diklat/Bimtek didukung oleh Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, dengan kegiatan sebagai berikut :
 - Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi PNS Daerah
 - Diklatpim Tingkat II
 - Diklatpim Tingkat III
 - Diklatpim Tingkat IV
 - Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah
 - Diklat Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah Berbasis AkruaI
 - Diklat Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah Berbasis AkruaI Dengan SIMDA
2. Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, didukung oleh Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, dengan kegiatan sebagai berikut :
 - Pemberian Beasiswa Pendidikan Tugas Akhir Bagi PNS;
 - Pemberian Bantuan Pendidikan Tugas Belajar Bagi PNS;
 - Pemrosesan Ijin Belajar,Tugas Belajar dan Pengakuan Gelar.
3. Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia, didukung oleh Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dengan kegiatan :
 - Assessment Pegawai;
4. Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi, didukung oleh Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dengan kegiatan :
 - Penyusunan Formasi Kebutuhan PNS
5. Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani, didukung oleh Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dengan kegiatan :
 - Proses Penanganan Kasus dan Penegakkan Disiplin PNS

6. Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD didukung oleh Program Peningkatan Disiplin Aparatur. Kegiatan ini tidak dianggarkan pada tahun 2016 dan akan dianggarkan kembali pada tahun selanjutnya.
7. Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat didukung oleh Program Peningkatan Pelayanan Aparatur, dengan kegiatan sebagai berikut :
 - Usul Kenaikan Pangkat PNS
8. terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP didukung oleh Program Peningkatan Pelayanan Aparatur, Kegiatan ini tidak dianggarkan pada tahun 2016 karena menunggu dari Badan Kepegawaian Negara Pusat.
9. Penyelesaian SK pensiun didukung oleh Program Peningkatan Pelayanan Aparatur, dengan kegiatan sebagai berikut :
 - Penyelesaian SK Pensiun PNS

3.4 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Pembiayaan pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2016 bersumber dari APBD Kota Palangka Raya sebesar Rp. 8.454.833.264,13. Sampai dengan Bulan Desember 2016, anggaran yang terserap sebesar Rp. 7.365.521.245,00 atau mencapai 87%.

Data Anggaran dan Realisasi DPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya untuk tahun anggaran 2016 adalah tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 18. Anggaran dan Realisasi Belanja Tidak Langsung (BTL) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016

Jenis Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
Belanja Gaji dan Tunjangan			
Gaji Pokok PNS / Uang Representasi	1.989.833.888,00	1.966.673.168,00	98.8
Tunjangan Keluarga	128.901.349,78	124.258.232,00	96.4
Tunjangan Jabatan	172.545.000,00	167.105.000,00	96.8
Tunjangan Fungsional	16.320.000,00	14.880.000,00	91.2
Tunjangan Fungsional Umum	58.885.000,00	58.005.000,00	98.5

Tunjangan Beras	96.810.220,00	96.825.540,00	100.0
Tunjangan PPh / Tunjangan Khusus	28.600.000,00	27.140.901,00	94.9
Pembulatan Gaji	702.420,27	24.747,00	3.5
Belanja Tambahan Penghasilan PNS			
Tunjangan Kinerja	272.550.000,00	265.800.000,00	97.5
Tunjangan Lauk Pauk	267.355.000,00	209.272.000,00	78.3
Jumlah	3.032.502.878,05	2.929.984.588,00	96.6

Tabel 19. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung (BL) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016

PROGRAM / KEGIATAN	PAGU	REALISASI	%
Program Pelayanan Administrasi	1,388,626,890.08	1,201,629,245.00	87
Perkantoran			
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	10.000.000,00	9.289.000,00	92
Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air, listrik, Telp, dan Speedy Internet	133.700.000,00	101.682.139,00	76
Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	91.350.000,00	57.669.167,00	63
Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	359.188.000,00	237.362.529,00	66
Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	18.494.600,00	17.294.600,00	93
Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	26.000.000,00	25.575.000,00	98
Penyediaan Alat Tulis Kantor	44.621.450,00	44.189.800,00	99
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	62.760.000,00	52.590.000,00	83
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7.500.000,00	7.483.300,00	99
Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang - Undangan	32.720.000,00	28.590.000,00	87
Penyediaan Makanan Dan Minuman	24.275.000,00	24.275.000,00	100
Rapat - Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah	578.017.840,08	501.003.210,00	86
Rapat Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah	15.267.746,00	11.825.000,00	77
Penyediaan Jasa Event Palangka Fair	74.160.000,00	64.300.000,00	86
Penyediaan Jasa Publik Media	20.000.000,00	12.500.000,00	62
Pengelolaan Website	9.000.000,00	6.000.000,00	66
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	381,699,400.00	323,592,200.00	85
Pengadaan Meubelair	24.498.400,00	13.500.000,00	55
Pengadaan Peralatan Kantor	214.581.000,00	207.769.000,00	96
Pengadaan Perlengkapan Kantor	96.060.000,00	93.345.000,00	97
Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	46.560.000,00	8.978.200,00	19

Program Peningkatan Disiplin Aparatur	133.070.000,00	121.952.500,00	92
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	43.700.000,00	38.757.500,00	88
Pengadaan Pakaian Khusus Hari-Hari Tertentu	40.310.000,00	35.685.000,00	89
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.511.310.200,00	1.373.950.080,00	91
Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	64.709.000,00	46.649.420,00	72
Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	6.500.000,00	6.500.000,00	100
Klatpim II	90.783.000,00	90.783.000,00	100
Klatpim III	183.820.000,00	183.820.000,00	100
Klatpim IV	303.450.000,00	303.450.000,00	100
Kordinasi Kediklatan	111.419.000,00	68.197.700,00	61
Klat Pengelolaan Keuangan Daerah	114.206.000,00	108.682.500,00	95
Klat Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah Berbasis Akrua	111.562.000,00	103.087.500,00	92
Klat Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua Dengan SIMDA	114.536.000,00	109.348.500,00	97
Bantuan Pendidikan Tugas Belajar Bagi PNS	122.800.000,00	122.800.000,00	100
Bantuan Beasiswa Pendidikan Tugas Akhir Bagi PNS	80.000.000,00	80.000.000,00	100
Proses Lijin Belajar, Tugas Belajar dan Pengakuan Gelar	55.834.000,00	29.035.260,00	52
Penyusunan Peraturan Kepegawaian	700.327.700,00	52.432.700,00	75
Pembinaan Penanaman Sikap Mental, Disiplin Dan Jiwa Korps Pegawai	81.363.500,00	69.163.500,00	85
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan	186.367.750,00	177.939.550,00	95
Penyusunan Pelaporan Keuangan	79.248.200,00	73.064.400,00	92
Penyusunan Program Dan Rencana Kerja	77.492.150,00	75.633.750,00	98
Penyusunan Inventaris Barang Milik Daerah	18.127.400,00	18.001.400,00	99
Penyusunan Laporan Capaian, Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	11.500.000,00	11.240.000,00	98
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.401.037.150,00	950.514.292,00	68
Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	63.358.000,00	28.914.200,00	46
Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	281.000.000,00	272.668.000,00	97
Bantuan Penghargaan Bagi PNS Yang Berprestasi	23.000.000,00	19.117.188,00	83
Proses Penanganan Kasus – Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	60.073.80,00	27.107.200,00	45

pengambilan Sumpah dan Janji PNS	21.176.100,00	18.670.100,00	88
pelantikan Pejabat	54.991.600,00	53.483.250,00	97
penyusunan Formasi kebutuhan PNS	50.390.000,00	31.548.194,00	63
lapat Koordinasi Kepegawaian	62.965.850,00	59.185.850,00	94
asesment Pejabat	305.700.000,00	303.254.600,00	99
penataan Administrasi Jabatan Fungsional Tertentu	62.951.000,00	56.402.000,00	90
Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi	350.000.000,00	22.944.550,00	7
spialisasi dan Seleksi Jabatan Fungsional Tertentu	65.430.800,00	57.219.160,00	87
Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	301.791.250,00	285.958.790,00	95
pengolahan Data Kepegawaian PNS	24.638.200,00	22.007.480,00	89
embuatan Karis, Karsu dan Karpeg	26.000.000,00	26.000.000,00	100
usul Kenaikan Pangkat PNS	110.394.000,00	106.152.600,00	96
penataan Arsip Kepegawaian	14.155.600,00	10.988.000,00	78
pemutahiran Data SIMPEG	0	0	0
penyelesaian SK Pensiun PNS	44.460.000,00	44.357.260,00	99
pengelolaan Administrasi Mutasi	24.895.000,00	20.000.000,00	80
verifikasi Tenaga kontrak	57.248.450,00	56.453.450,00	99

Kedepan yang harus dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dalam rangka penyediaan informasi publik yaitu

1. Web Site yang dimiliki perlu diperbaharui tampilannya serta dikembangkan informasi yang lebih akurat, lengkap, relevan, ter-update dan menyediakan berbagi informasi-informasi terkait dengan kepegawaian seperti, peraturan yang terbaru terkait dengan kepegawaian, keluhan atau tanya-jawab permasalahan di bidang kepegawaian, SIMPEG, dan informasi lain yang mendukung kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya;
2. Aplikasi SIMPEG telah dikembangkan secara online dan bias diakses dimanapun selama tersedianya jaringan internet dan telah dikembangkan dengan operator yang ada di masing – masing SKPD.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya berupaya melaksanakan penyerapan anggaran dalam program dan kegiatan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu peningkatan peran kepala SKPD selaku Pengguna Anggaran dalam melakukan Pengendalian Internal atas Pengelolaan Keuangan SKPD sangat diperlukan.

BAB IV

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya merupakan pertanggungjawaban untuk mengatur dan mengendalikan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan guna tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.

Sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian daerah, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya senantiasa mengarahkan program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat mengikuti perubahan isu strategis pada lingkungan kepegawaian daerah, khususnya di Pemerintah Kota Palangka Raya.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016 ini disusun, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran yaitu tahun anggaran 2016. Laporan kinerja ini meliputi pelaksanaan program dan kegiatan yang prioritas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya terkait dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, diklat, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, dan kegiatan lainnya diwujudkan kedalam indikator kinerja utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja utama yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya pada tahun anggaran 2016. Berbagai capaian sasaran strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kinerja tahun anggaran 2016.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya yang memberikan gambaran

bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya yang akan mendatang.

Semoga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2016 dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa program dan kegiatan dengan prinsip memegang teguh disiplin anggaran, tepat waktu dan tepat sasaran, serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya, dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan selanjutnya.

B. Kelemahan

Dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya mengalami beberapa kendala. Kendala yang dijumpai dalam pencapaian target kinerja sasaran antara lain :

- 5) Masalah perencanaan karena pencapaian kurang dari 90 %,
- 6) Pelaksanaan kegiatan hanya sebagian (kurang dari 50%)
- 7) Ada Kegiatan tidak dilaksanakan (0%)
- 8) Kurangnya sinergi antara stakeholder.

C. Langkah-langkah kedepan untuk Meningkatkan Keberhasilan dan Mengatasi Hambatan dalam Pencapaian Kinerja

Guna mewujudkan indikator kinerja sasaran strategis yang belum mencapai target yang diharapkan atau belum maksimal realisasinya, pada waktu yang akan datang akan ditempuh berbagai langkah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan yang terprogram dan terpadu.
- 2) Meningkatkan kualitas SDA / Staf dengan mengikutsertakan dalam kegiatan Bimtek/Pendidikan dan Pelatihan.
- 3) Mengusulkan alokasi anggaran yang memadai serta meningkatkan koordinasi yang efektif dan optimal, baik internal maupun eksternal.
- 4) Mengevaluasi beberapa kegiatan baik dari segi anggaran maupun perencanaan dengan membangun komitmen bersama dengan menuangkan dalam perjanjian kinerja antar kepala BKPP dengan pejabat eselon di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya sesuai dengan bidang terkait.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya kepada pihak – pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Palangka Raya.

Demikian disampaikan sebagai bahan pertimbangan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Palangka Raya,

2017

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN
KOTA PALANGKA RAYA**

BIMTEK SIMPEG TAHUN 2016





DIKLAT PENGELOLA KEUANGAN DAERAH TAHUN 2016





DIKLAT IMPLEMENTASI SISTEM AKUTANSI PEMERINTAH BERBASIS AKRUAL TAHUN 2016



PERINGATAN HARI KARTINI KE – 137 TAHUN 2016



**PENANDATANGANAN NOTA KESEPAHAMAN PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA DENGAN
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2016**





PALANGKA RAYA FAIR TAHUN 2016





PAWAI MTQ TAHUN 2016



PAWAI RAMADHAN TAHUN 2016





TEST HONORER TAHUN 2016





ACARA TUTUP TAHUN 2016

