

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH [LKIP] TAHUN 2015



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



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat melaksanakan kegiatan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD tahun 2015 dan sekaligus dapat menyelesaikan laporan pelaksanaan kegiatan yaitu menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan dokumen ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja & Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No.239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman ini merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban kinerja instansi dalam mencapai tujuan atau sasaran strategisnya yang harapannya dapat dimanfaatkan untuk :

1. Bahan evaluasi kinerja;
2. Penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
3. Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang;
4. Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015 disusun dalam kerangka Instansi Pemerintah dan juga sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja dan alat pendorong terwujudnya *GOOD GOVERNANCE*, dan dalam perspektif yang lebih luas, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini juga berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik.

Semoga penyusunan Kinerja Instansi Pemerintah ini dapat bermanfaat.

Palangka Raya, 2016

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA PALANGKA RAYA

NYTA BIANRYA REZZA, S.Sos
Pembina Tingkat I
NIP. 19671213 198911 2 001



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
IKHTISAR EKSEKUTIF	v
BAB I	1
PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tugas dan Fungsi BKPP Kota Palangka Raya	2
1.3. Susunan Organisasi	2
1.4. Sumber Daya Manusia	4
1.5. Gambaran Umum Pelayanan	5
1.6. Isu Strategis Yang Dihadapi SKPD	6
1.7. Sarana dan Prasarana	11
1.8. Tujuan Penyusunan LKIP	11
1.9. Sistematika Penulisan	12
BAB II	
PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	14
2.1. Rencana Strategis 2013 – 2018	14
2.2. Rencana Aksi	19
2.3. Indikator Kinerja Utama (IKU)	23
2.4. Penetapan Kinerja	23
2.4. Rencana Kinerja Tahunan	25
BAB III	
AKUNTABILITAS KINERJA	27
3.1. Capaian Indikator Kinerja Utama	27
3.2. Pengukuran Capaian Kinerja	27
3.3. Analisis Akuntabilitas Kinerja	38
3.4. Akuntabilitas Keuangan	49
BAB IV	
PENUTUP	53



LAMPIRAN :

- Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU)
- Perjanjian Kinerja Tahun 2015 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya
- Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2015 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya
- Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya
- Dokumentasi Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015
- 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.	Rencana Aksi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya	19
Tabel 8.	Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan Target	23
Tabel 9.	Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2015	25
Tabel 10.	Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2015	26
Tabel 11.	Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015	28
Tabel 12.	Perbandingan Target Kinerja dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2015	29
Tabel 13.	Perbandingan Target dan Realisasi Program Dalam Anggaran Tahun 2015	30
Tabel 14.	Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir	31
Tabel 15.	Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2015 Dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen renstra	33
Tabel 16.	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	43
Tabel 17.	Prosentase Anggaran Program Prioritas / Kegiatan	46
Tabel 18.	Pagu dan Realisasi Anggaran Belanja Tidak Langsung (BTL) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015	49
Tabel 19.	Pagu dan Realisasi Anggaran Belanja Langsung (BL) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Golongan	6
Gambar 2.	Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Pendidikan	7
Gambar 3.	Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Jabatan	8
Gambar 4.	Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya yang Telah Mengikuti Diklatpim	8

IKHTISAR EKSEKUTIF

IKHTISAR EKSEKUTIF

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 2015 dijabarkan kedalam 7 (Tujuh) Program yang terdiri dari 68 (Enam Puluh Delapan) Kegiatan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015 merupakan wujud akuntabilitas pencapaian kinerja dari pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2013- 2018 dan Rencana Kinerja Tahunan 2015 yang telah ditetapkan melalui Penetapan Kinerja Tahun 2015. Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015 ini pada hakekatnya merupakan kewajiban dan upaya untuk memberikan penjelasan mengenai akuntabilitas terhadap kinerja yang telah dilakukan selama tahun 2015.

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 2015 adalah 6.097.823.491 atau mencapai 75% dari total pagu anggaran atau sebesar Rp. 8.118.644.685,69. Tidak optimalnya penyerapan anggaran tersebut secara umum disebabkan :

1. masalah perencanaan karena pencapaian kurang dari 90%,
2. pelaksanaan kegiatan hanya sebagian (kurang dari 50%) dan
3. Beberapa kegiatan tidak dilaksanakan (0%) karena kurang efektif dalam penyelenggaraan, dan boros dalam anggaran.
4. hal lain yang perlu mendapat serius perhatian adalah 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 BKPP dengan pejabat eselon di lingkungan BKPP Kota Palangka Raya sesuai dengan bidang terkait.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sejalan dengan diterbitkannya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya sebagai Lembaga Teknis Daerah berbentuk badan yang merupakan unsur staf yang menyelenggarakan fungsi – fungsi administratif sekaligus menyusun konsep – konsep, gagasan – gagasan dan terobosan dibidang kepegawaian sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang diemban harus mampu mewujudkan pengelolaan manajemen kepegawaian mulai dari pengadaan sampai dengan pemberhentian pegawai secara optimal dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia (SDM) aparatur sebagai motor penggerak sistem organisasi Pemerintahan Kota Palangka Raya.

Pengelolaan pegawai yang optimal dikuantifikasikan kedalam indikator – indikator yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran yang dituangkan kedalam Renstra dan Renja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya. Salah satu konsekuensi dari posisi serta kondisi tersebut, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya harus mampu meningkatkan kualitas kinerja khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Laporan akuntabilitas ini disusun guna memenuhi Instruksi Presiden dan 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.



Laporan akuntabilitas ini akan menguraikan mengenai 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. TUGAS DAN FUNGSI BKPP KOTA PALANGKA RAYA

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dibentuk 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, Namun 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 Nomor 1) dan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 10 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Badan Pemerintah Kota Palangka Raya. Badan Kepegawaian Daerah 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

1. 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;
2. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan umum pegawai;
3. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan mutasi pegawai;
4. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan pengembangan;
5. Pengelolaan urusan kesekretariatan.



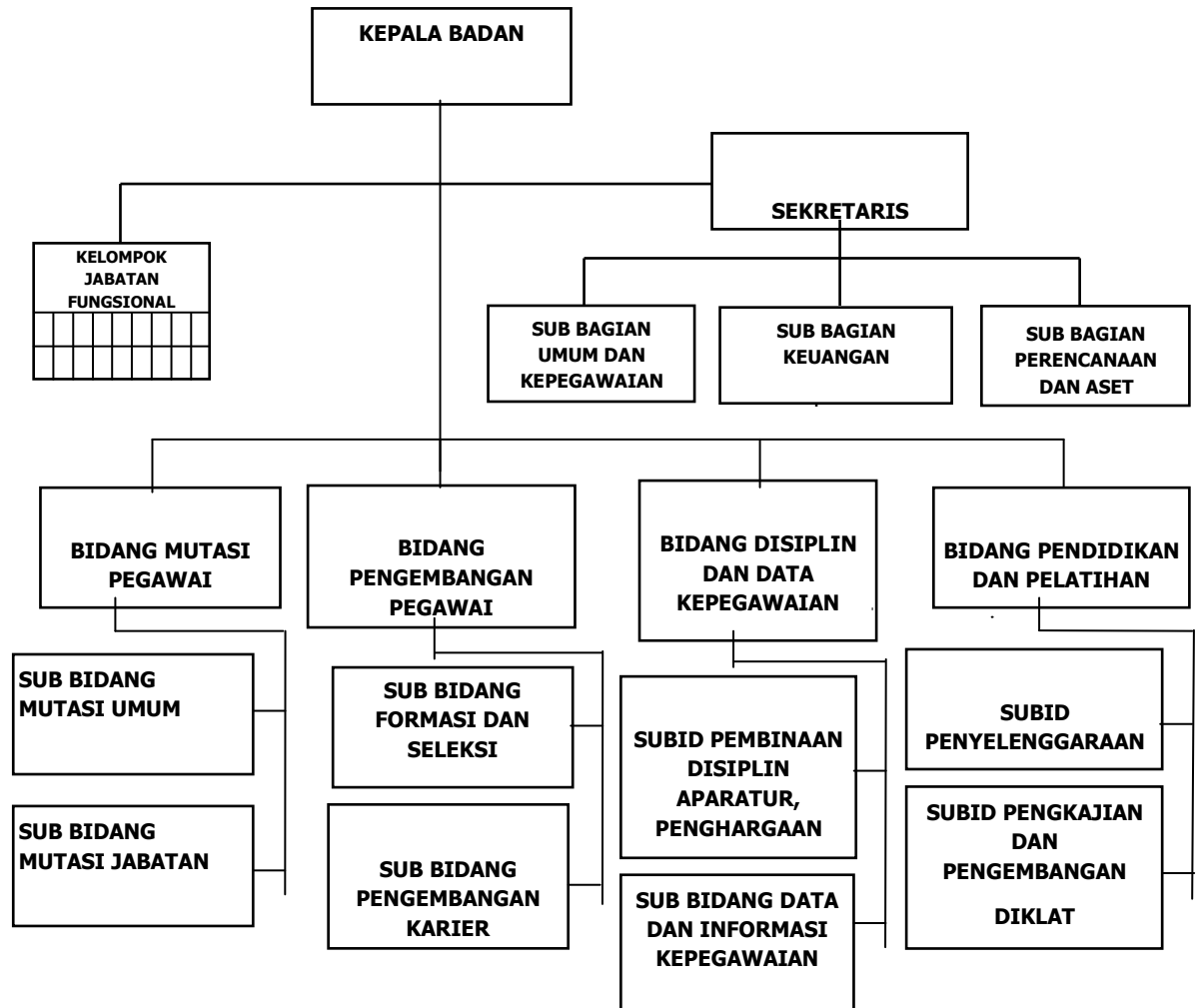
1.3. SUSUNAN ORGANISASI

Secara umum Susunan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya, terdiri dari :

- a) Kepala Badan
- b) Sekretariat terdiri dari :
 - 1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Aset
 - 3. Kepala Sub Bagian Keuangan
- c) Kepala Bidang Mutasi Pegawai
 - 1. Kepala Sub Bidang Mutasi Umum
 - 2. Kepala Sub Bidang Mutasi Jabatan
- d) Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan aparatur
 - 1. Kepala Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat
 - 2. Kepala Sub Bidang Pengkajian dan Pengembangan Diklat
- e) Kepala Bidang Pengembangan Pegawai
 - 1. Kepala Sub Bidang Formasi dan Seleksi
 - 2. Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier
- f) Kepala Bidang Disiplin dan Data Kepegawaian
 - 1. Kepala Sub Bidang Pembinaan Disiplin Aparatur, Penghargaan dan Pensiun
 - 2. Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian
- g) Jabatan Fungsional:
Terdapat 1 (satu) jabatan fungsional yaitu Analis Kepegawaian

Adapun bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya, digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1.
Bagan Organisasi
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya



1.4. SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) APARATUR

Dalam memberikan pelayanan, kualitas sumber daya aparatur pelayanan yang dimiliki adalah salah satu faktor yang menentukan baiknya tingkat pelayanan yang diberikan. Sumber daya aparatur yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya per tanggal 31 Desember 2015 adalah sebanyak 44 PNS dan 7 tenaga kontrak dan dapat dikelompokkan menurut golongan kepangkatan, tingkat pendidikan, dan eselon, sebagai berikut:



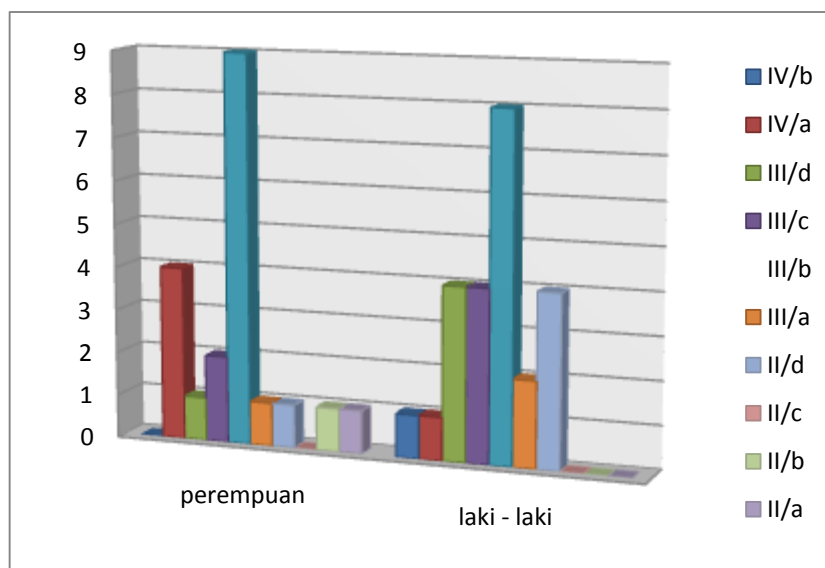
Tabel 1. Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	45 Orang
2	Tenaga Kontrak	7 Tenaga Kontrak
Total		

Tabel 2. Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Golongan

No	Golongan / Ruang	Laki – Laki	Perempuan	Total
1	IV/d	0	0	0
	IV/c	0	0	0
	IV/b	0	1	1
	IV/a	4	0	4
2	III/d	1	4	5
	III/c	3	4	7
	III/b	9	8	17
	III/a	1	2	3
3	II/d	1	4	5
	II/c	0	0	0
	II/b	1	0	1
	II/a	1	0	1
4	I/d	0	0	0
	I/c	0	0	0
	I/b	0	0	0
	I/a	0	0	0
Total		21	24	44

Gambar 1.
Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Golongan



Tabel 3. Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Laki – Laki	Perempuan	Total
1	SMP	1	0	1
2	SMU	3	0	3
3	D-1	0	0	0
4	D-2	0	0	0
5	D-3	1	4	5
6	S-1/D-4	12	17	29
7	S-2	3	3	6
8	S-3	0	0	0
Total		20	24	44

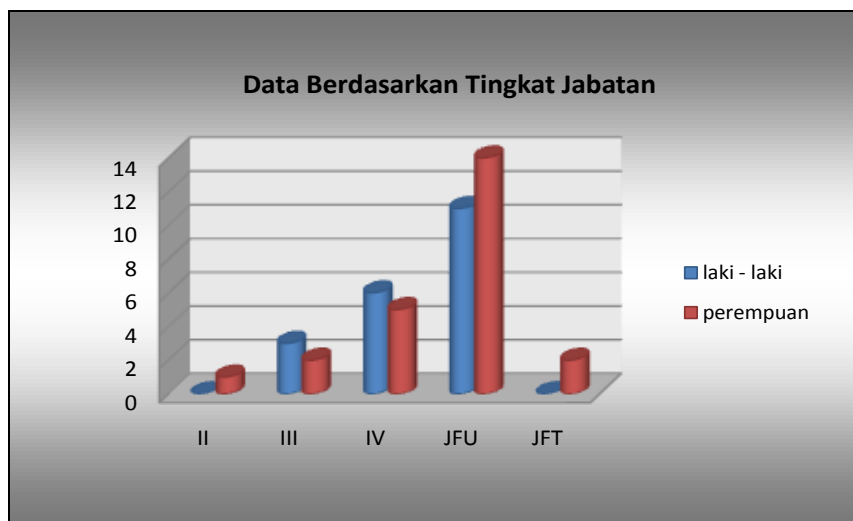
Gambar 2.
Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Menurut Pendidikan



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	11	14	25
5	JFT	0	2	2
Total		20	24	44

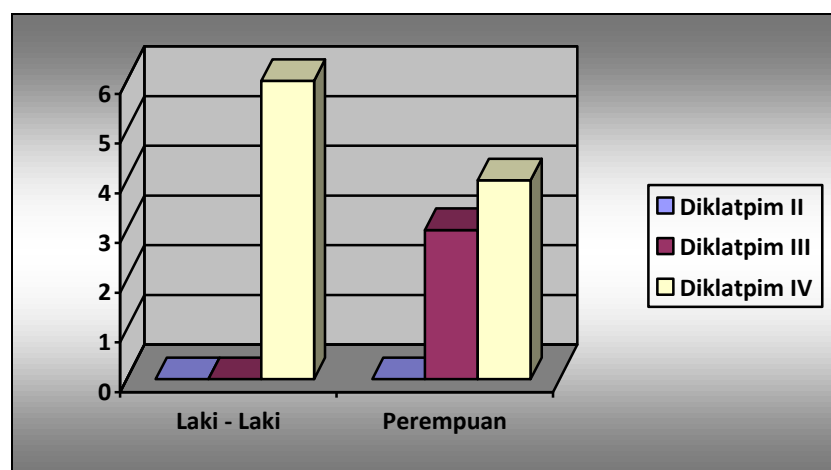
Gambar 3.
Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Jabatan



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

No	Pangkat / Golongan	Laki – Laki	Perempuan	Total
1	Diklatpim II	0	0	0
2	Diklatpim III	0	3	3
3	Diklatpim IV	6	4	10
Total				

Gambar 1.5.
Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya yang Telah Mengikuti Diklatpim



1.5. GAMBARAN UMUM PELAYANAN

Pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya merupakan pelayanan publik dalam bentuk administratif di bidang kepegawaian sesuai dengan peraturan per undang-undangan.

Adapun jenis pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya, yaitu :

1. Pelayanan kenaikan pangkat ASN;
2. Pelayanan mutasi;
3. Pelayanan pensiun;
4. Pengurusan Kartu Pegawai, Kartu Suami/Kartu Istri;
5. Pelayanan administrasi pegawai;
6. Pelayanan administrasi penggajian pegawai;
7. Pelayanan pembinaan pegawai;
8. Pelayanan pengembangan karier pegawai;
9. Pelayanan pendidikan dan pelatihan pegawai
10. Pelayanan pengajuan cuti pegawai;
11. Pelayanan rekomendasi ijin belajar, tugas belajar dan pengakuan gelar.
12. Penyediaan informasi kepegawaian lainnya.

Jenis pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya cukup variatif sehingga tidak hanya melibatkan SDM Aparatur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya, akan tetapi bekerjasama dan melibatkan instansi terkait lainnya, antara lain BKN, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kanreg VII BKN Banjarbaru, PT. Taspen, PT Askes dengan maksud untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat khususnya Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya dan Kabupaten/Kota se Kalimantan Tengah agar mendapatkan pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

Melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan tupoksinya yaitu dibidang pengelolaan kepegawaian maka ruang lingkup pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya adalah :



- a. Penyelenggaraan pengelolaan data dan informasi kepegawaian;
- b. Penyelenggaraan pembinaan pegawai;
- c. Penyelenggaraan penyusunan formasi pegawai;
- d. Penyelenggaraan dan pengkoordinasian pengadaan pegawai;
- e. Penyelenggaraan, pembinaan dan pengkoordinasian pengembangan karier pegawai;
- f. Penyelenggaraan, pembinaan dan pengkoordinasian penempatan pegawai;
- g. Penyelenggaraan, pembinaan dan pengkoordinasian pemberhentian pegawai;
- h. Penyelenggaraan, pembinaan dan pengkoordinasian pengelolaan kepangkatan pegawai;
- i. Penyelenggaraan, pembinaan dan pengkoordinasian pengangkatan calon pegawai;
- j. Penyelenggaraan, pembinaan dan pengkoordinasian penetapan pengangkatan calon pegawai;
- k. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

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	2.351.294.430,00
	Tanah	0,00
	Peralatan dan Mesin	2.197.554.430,00
	Gedung dan Bangunan	124.000.000,00
	Jalan, Jaringan dan Instalasi	26.140.000,00
	Aset tetap lainnya	3.600.000,00
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		2.351.294.430,00

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 2015 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 2015 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 2015

LAIN – LAIN YANG DIANGGAP PERLU



BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS TAHUN 2013 - 2018

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya menyusun rencana dan program kegiatan dalam rangka memberikan dukungan atas misi keempat RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya Tahun 2013 – 2018 yaitu **"Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*)"** dengan tujuan untuk Mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Sasaran misi tersebut diatas adalah terwujudnya mutu pelayanan aparatur. Beberapa program yang mendukung pencapaian misi ini antara lain Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, Program Peningkatan Disiplin Aparatur, Program Peningkatan Pelayanan Kepegawaian, Program peningkatan sarana dan prasarana.

Sebagai bagian dari sistem perencanaan pembangunan, selanjutnya tingkat SKPD menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2013 – 2018. Renstra merupakan suatu proses yang menyajikan rencana – rencana strategis organisasi dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Renstra ini sebagai implementasi RPJMD di tingkat SKPD. Issue – issue strategis di tingkat SKPD dianalisis untuk menemukan strategi yang efektif untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Pada tahap akhir, pencapaian sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai hasil (*outcome*) oleh pelaksana program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing – masing.

Renstra yang disusun memuat visi, misi, tujuan, sasaran serta strategi dan kebijakan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan organisasi.

A. VISI DAN MISI

Untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja, suatu organisasi mempunyai kewajiban untuk menyusun perencanaan strategis yang merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja untuk instansi pemerintah. Didalam suatu perencanaan strategis terdapat visi

dan misi organisasi yang akan dicapai dalam suatu periode. Adapun visi dan misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya sebagai berikut :

1. Visi

Berdasarkan Renstra BKPP Tahun 2013-2018 visi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya, yaitu:

***" TERWUJUDNYA APARATUR YANG PROFESIONAL,
DISIPLIN DAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN BERBASIS
TEKNOLOGI INFORMASI".***

2. Misi

Misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya, adalah:

PERTAMA	Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah daerah melalui pendidikan dan pelatihan
KEDUA	Mewujudkan pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur yang berbasis kompetensi dan kualifikasi sesuai kebutuhan organisasi
KETIGA	Mewujudkan Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian yang berbasis teknologi informasi
KEEMPAT	Mewujudkan disiplin aparatur pemerintah daerah

B. TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya adalah "*Mewujudkan akuntabilitas dan Transparansi dalam Penyelenggaraan Pemerintah*". Sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya adalah "*Terwujudnya mutu pelayanan aparatur*".

C. CARA PENCAPAIAN SASARAN

Setelah menentukan tujuan dan sasaran, maka langkah selanjutnya perlu ditentukan cara untuk mencapai tujuan dan sasaran dimaksud, dengan menetapkan kebijakan, program, dan kegiatan.



1) Kebijakan

Kebijakan adalah arah atau tindakan yang diambil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Palangka Raya untuk mencapai tujuan. Kebijakan merupakan keputusan yang menentukan mengenai strategi akan dilakukan atau dengan kata lain kebijakan merupakan pedoman pelaksanaan tindakan untuk mencapai sasaran. Kebijakan tersebut adalah pengembangan ketersediaan SDM Aparatur.

2) Program

Program dan Anggaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015 adalah :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana aparatur
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
6. Program Pembinaan dan Pengembangan aparatur
7. Program Peningkatan Pelayanan Kepegawaian

3) Kegiatan

Adapun Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015 adalah:

- 1 Pelayanan Jasa Surat Menyurat
- 2 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya air dan listrik
- 3 Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perijinan Kendaraan dinas/operasional
- 4 Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
- 5 Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
- 6 Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja
- 7 Penyediaan Alat Tulis Kantor
- 8 Penyediaan Barang cetakan dan penggandaan
- 9 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan



- 10 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- 11 Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
- 12 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang -
Undangan
- 13 Penyediaan Makanan dan Minuman
- 14 Rapat - Rapat Koordinasi dan Konsultasi keluar daerah
- 15 Rapat - Rapat Koordinasi dan Konsultasi kedalam daerah
- 16 Penyediaan Jasa Publikasi Media
- 17 Penyediaan Jasa Event Palangka Fair
- 18 Pembuatan dan Pengelolaan Website BKPP Kota P.Raya
- 19 Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
- 20 Pengadaan Meubelair
- 21 Pengadaan Tanah
- 22 Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor
- 23 Pengadaan Pakaian Dinas beserta Perlengkapannya
- 24 Pengadaan Pakaian Khusus Hari – Hari Tertentu
- 25 Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS
Daerah
- 26 Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah
- 27 Diklat Kepemimpinan Tingkat II
- 28 Diklat Kepemimpinan Tingkat III
- 29 Diklat Kepemimpinan Tingkat IV
- 30 Koordinasi Penyelenggaraan Diklat
- 31 Diklat Standart Operasional Prosedure
- 32 Bimtek Pengadaan Barang / Jasa
- 33 Diklat Teknis Penatausahaan Barang Bagi Pengurus Barang
dan Penyimpan Barang
- 34 Pemberian Beasiswa Pendidikan Tugas Akhir Bagi PNS
- 35 Pemberian Bantuan Pendidikan Tugas Belajar Bagi PNS
- 36 Sosialisasi Peraturan Kepegawaian
- 37 Pemrosesan Ijin Belajar, Tugas Belajar, dan Pengakuan
Gelar
- 38 Pendidikan dan Pelatihan Satpam
- 39 Workshop Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai
- 40 Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun



- 41 Penyusunan RKA,DPA,RKPA, DPPA
- 42 Perencanaan Program, Evaluasi dan Pelaporan
- 43 Penyusunan LAKIP
- 44 Penyusunan RENJA/RENJA PERUBAHAN
- 45 Penyediaan Peralatan dan Pemeliharaan Aset
- 46 Pengambilan Sumpah Janji PNS
- 47 Pelantikan Pejabat
- 48 Seleksi Administrasi Calon Praja IPDN
- 49 Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS
- 50 Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS
- 51 Penyusunan Formasi Kebutuhan PNS
- 52 Pemberian Penghargaan Bagi PNS Berdedikasi
- 53 Rapat Koordinasi Kepegawaian
- 54 Pengangkatan CPNS Menjadi PNS
- 55 Assesment Pejabat
- 56 Kajian Potensi Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota
Palangka Raya
- 57 Pengembangan SIMPEG
- 58 Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian
- 59 Pembuatan Karis, Karsu dan Karpeg
- 60 Usul kenaikan Pangkat PNS
- 61 Penataan Arsip Kepegawaian
- 62 Pemutahiran Data SIMPEG
- 63 Pengadaan Kartu Pegawai Elektronik
- 64 Penyelesaian SK Pensiun PNS
- 65 Pengelolaan administrasi mutasi PNS
- 66 Verifikasi Tenaga Kontrak
- 67 Pendaftaran Pegawai Negeri Sipil

2.2. RENCANA AKSI

Rencana aksi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015 dilampirkan dalam Tabel dibawah ini :

Tabel 7. Rencana Aksi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	RENCANA AKSI	KEGIATAN	RENCANA PELAKSANAAN				KETERANGAN
					T1	T2	T3	T4	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Terwujudnya mutu pelayanan aparatur	1 Jumlah PNS yang mengikuti diklat/Bimtek	286 Orang	Menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi PNS Dilingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya	a. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi	X	X	X	X	
				b. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	X		X		
				c. Diklatpim II		X			
				d. Diklatpim III	X		X		
				e. Diklatpim IV	X	X	X		
				f. Diklat Standart Operasional Prosedure		X			

				g. Bimtek Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah		X			
				h. Diklat Teknis Penatausahaan Barang Bagi Pengurus dan Penyimpan Barang	X				
				i. Workshop Sasaran Kinerja Pegawai				X	
	2 Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	101 Orang	Melakukan pemberian beasiswa bagi PNS Daerah	a. Pemberian Beasiswa Pendidikan Tugas Akhir Bagi PNS Daerah		X			
				b. Pemberian Bantuan Pendidikan Tugas Belajar Bagi PNS Daerah			X		
			Melakukan Pemberian Rekomendasi ijin Belajar, Tugas Belajar dan Pengakuan Gelar	c. Pemrosesan Ijin Belajar, Tugas Belajar dan Pengakuan Gelar	X	X	X	X	
	3 Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yg	250 Orang	Melaksanakan kegiatan	Assesment Pejabat		X			

	tersedia		assessment sesuai dengan jabatan yang tersedia						
	4 Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	56 Orang	Menyusun rencana kebutuhan pegawai sesuai beban kerja dan kompetensi yang dibutuhkan SKPD	Penyusunan Formasi Kebutuhan PNS	X	X			
			Melaksanakan rekrutmen ASN	Pengangkatan CPNS Menjadi PNS				X	
	5 Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	10 Kasus	Melakukan penanganan kasus dan penegakkan disiplin bagi PNS	Proses Penanganan Kasus dan Penegakkan Disiplin PNS	X	X	X	X	
	6 Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD	780 Laporan	Merekap absensi kehadiran dari masing – masing unit kerja /SKPD	-	-	-	-	-	
	7 Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	825 Orang	Mengajukan Usulan berkas kenaikan pangkat PNS pada periode april dan oktober	Usul Kenaikan Pangkat PNS	X	X	X	X	

	8 terbitnya jumlah KPE san SK konversi NIP	2.508 Kartu	Melakukan pelaksanaan foto bagi PNS untuk diterbitkannya KPE	Pengadaan Kartu Pegawai Elektronik		X			
	9 Penyelesaian SK pensiun	55 SK	Membuat Usulan pensiun yang diajukan tepat waktu	Penyelesaian SK Pensiun PNS	X	X	X	X	

2.3. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Indikator Kinerja Utama merupakan tolok ukur keberhasilan organisasi secara menyeluruh yang menggambarkan tugas, peran dan fungsi suatu organisasi. Capaian indikator utama ini akan memberikan gambaran tentang sejauh mana suatu organisasi dapat mencapai kinerjanya sesuai dengan fungsi dan tugas yang diembannya. Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indikator) yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Palangka Raya disusun dengan mengacu Rencana Strategis yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 8. Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan Target

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terwujudnya mutu pelayanan aparatur	1 Jumlah PNS yang mengikuti diklat/Bimtek	286 Orang
		2 Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	101 Orang
		3 Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yg tersedia	250 Orang
		4 Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	56 Orang
		5 Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	10 Kasus
		6 Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD	780 Laporan
		7 Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	825 Orang
		8 terbitnya jumlah KPE san SK konversi NIP	2.508 Kartu
		9 Penyelesaian SK pensiun	55 SK

2.4. PENETAPAN KINERJA

Dokumen Penetapan Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki instansi.

Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015 ditetapkan dengan mengacu pada sasaran strategis RPJMD. Sebagai implementasi pencapaian sasaran tersebut, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya menetapkan sasaran strategis. Untuk mencapai sasaran strategis instansi menetapkan indikator kinerja utama (IKU). IKU ini diukur dengan beberapa indikator kegiatan untuk mencapai indikator sasaran strategis. Sasaran strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya ditetapkan untuk mendukung pencapaian sasaran RPJMD. Sasaran strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dan rencana pencapaiannya adalah :
"Terwujudnya mutu pelayanan aparatur" dengan Indikator kinerja utama sasaran ini berupa:

1. Jumlah PNS yang mengikuti diklat / bimtek
2. Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi
3. Jumlah PNS yang di assesment sesuai dengan jabatan yang tersedia
4. Jumlah PNS yang di rekrutment sesuai dengan formasi yang terisi
5. Menurunnya Jumlah kasus indisipliner yang tertangani
6. Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD
7. Jumlah cakupan aplikasi kepegawaian
8. Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat
9. terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP
10. Penyelesaian SK pensiun
11. Jumlah sarana dan prasarana diklat

Dalam penetapan kinerja (TAPKIN) juga ditetapkan anggaran untuk setiap kegiatan.

Total anggaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya untuk tahun anggaran 2015 adalah Rp. 8.118.644.685,-realisasi anggaran sebesar Rp. 6.097.823.491,-. Detil realisasi dan penggunaan dapat dilihat dalam Catatan Atas Laporan Keuangan Tahun 2015. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara rencana dan realisasi dengan menggunakan variabel indikator kinerja masukan (input), keluaran (output), dan hasil (outcome).

Tabel 9. Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2015

SASARAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET	SATUAN
1		2		3	4
1.	Terwujudnya mutu pelayanan aparatur	1	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek	286	orang



		2	Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan Formal Ke Jenjang Yang Lebih Tinggi	101	orang
		3	Jumlah PNS yang di assessment sesuai dengan jabatan yang tersedia	250	orang
		4	Jumlah PNS yang di rekrutment sesuai dengan formasi yang terisi	56	orang
		5	Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	10	kasus
		6	Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja / SKPD	780	laporan
		7	Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	825	Pegawai
		8	Terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP	2.508	Kartu
		9	Penyelesaian SK Pensiun	55	SK

2.5. RENCANA KINERJA TAHUNAN

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan penjabaran dari Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan Target yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya (BKPP) Tahun 2013 - 2018. Rencana Kinerja Tahunan ini memuat berbagai indikator kinerja yang berfungsi sebagai parameter atau ukuran yang dapat menunjukkan, menentukan, memberikan suatu ide atau memberikan dasar untuk mengambil kesimpulan atas sesuatu. Selain itu, indikator mengandung ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian atas suatu sasaran. indikator kinerja tersebut dapat dilihat pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015.



Tabel 10. Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2015

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	SATUAN
1	2	3	4
1. Terwujudnya mutu pelayanan aparatur	1 Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek	286	orang
	2 Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan Formal Ke Jenjang Yang Lebih Tinggi	101	orang
	3 Jumlah PNS yang di assessment sesuai dengan jabatan yang tersedia	250	orang
	4 Jumlah PNS yang di rekrutment sesuai dengan formasi yang terisi	56	orang
	5 Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	10	kasus
	6 Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja / SKPD	780	laporan
	7 Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	825	Pegawai
	8 Terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP	2.508	Kartu
	9 Penyelesaian SK Pensiun	55	SK



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

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 2015. 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 2015 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian Tahun Sebelumnya (2014)	Satuan	Tahun 2015		
				Target	Capaian	%
1	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek	179	orang	286	545	191
2	Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan Formal Ke Jenjang Yang Lebih Tinggi	251	orang	101	280	277
3	Jumlah PNS yang di assessment sesuai dengan jabatan yang tersedia	331	orang	250	0	0
4	Jumlah PNS yang di rekrutment sesuai dengan formasi yang terisi	168	orang	56	63	113
5	Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	0	kasus	10	17	170
6	Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja / SKPD	0	laporan	780	0	0
7	Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	1095	Pegawai	825	823	100
8	Terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP	0	Kartu	2.508	3.204	127
9	Penyelesaian SK Pensiun	101	SK	55	15	27

3.2 PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA

Akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi Pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dari dokumen perencanaan awal sampai perencanaan akhir seperti RPJMD, RENSTRA, RENJA, KUA/PPAS, RKA/DPA, DPPA serta APBD harus konsisten

sehingga pengukuran kinerja sebagai dasar menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan dapat terlihat dengan jelas dan dapat dievaluasi kedepannya.

A. Membandingkan Antara Target Kinerja dan Realisasi Kinerja pada Tahun 2015

Rumusan Sasaran yang ditetapkan dan analisis capaian kinerja antara realisasi kinerja dengan target kinerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015 terdapat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 12. Perbandingan Target Kinerja dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2015

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	%	Ket
1	Terwujudnya Mutu Pelayanan Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti diklat/Bimtek	orang	286	545	191	Sangat Berhasil
		Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	orang	101	280	277	Sangat Berhasil
		Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia	orang	250	0	0	Kurang Berhasil
		Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	orang	56	63	113	Sangat Berhasil
		Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	kasus	10	17	170	Kurang Berhasil
		Jumlah laporan	laporan	780	0	0	Kurang Berhasil



		absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD					
		Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	Pegawai	825	823	100	Sangat Berhasil
		terbitnya jumlah KPE san SK konversi NIP	Kartu	2.508	3.204	127	Sangat Berhasil
		Penyelesaian SK pensiun	SK	55	15	27	Kurang Berhasil

Tabel 13. Perbandingan Target dan Realisasi Program Dalam Anggaran Tahun 2015

PROGRAM / KEGIATAN	PAGU	REALISASI	%
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.461.852.869,60	1.146.852.761,00	78
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	545.542.700,00	158.193.350,00	29
Program peningkatan disiplin aparatur	93.979.200,00	73.014.000,00	78
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.790.380.600,00	1.321.111.037,00	74
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	123.357.650,00	96.583.050,00	78
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	616.091.750,00	102.066.590,00	17
Program Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	590.789.100,00	454.200.600,00	77

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja yang dicapai pada Tahun 2015 pada Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya pada tahun 2015 sebagian besar telah memenuhi bahkan melampaui target. Namun ada beberapa indikator utama yang tidak memenuhi target, antara lain :

1. **Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia** dalam kaitannya dengan Kegiatan **Assessment Pegawai** tidak tercapai. Hal ini dikarenakan padatnya jadwal assessment yang dilakukan diinternal Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah dan apabila dilaksanakan dengan pihak BKN pusat maupun regional VIII harus dilakukan koordinasi dan komunikasi terlebih dahulu sebelum assesment dilaksanakan mengingat jadwal assessment BKN sangat padat. untuk Tahun 2016 akan berkoordinasi dan komunikasi kembali dengan pihak BKN lebih awal sehingga assessment dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan rencana yang dibuat.
2. **Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD** dalam hal ini kegiatan tersebut tidak dianggarkan pada tahun 2015 dan akan dianggarkan kembali pada tahun selanjutnya.

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

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja / Kegiatan	Satuan	Realisasi	
				Thn 2014	Thn 2015
1	Terwujudnya Mutu Pelayanan Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti diklat/Bimtek	orang	179	545
		Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	orang	251	280
		Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia	orang	331	0
		Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang	orang	168	63



		terisi			
		Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	Kasus	0	17
		Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD	Laporan	0	0
		Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	Pegawai	1091	823
		terbitnya jumlah KPE san SK konversi NIP	Kartu	0	3.204
		Penyelesaian SK pensiun	SK	107	15

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 BKPP Kota Palangka Raya maka diagram garis ini akan menggambarkan perbandingan antara target dengan realisasi kinerja BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2015 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 2015		%	Tahun 2018		%
		Targ et	Realis asi		Targ et	Realisa si 2014 dan 2015	
Jumlah PNS yang mengikuti diklat/Bimtek	orang	286	545	191	1.561	545	35
Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	orang	101	280	277	475	277	58
Jumlah PNS yang diassesment	orang	250	0	0	1,085	0	0



sesuai dengan jabatan yang tersedia							
Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	orang	56	63	113	450	63	14
Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	Kasus	10	17	170	4	17	425
Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD	Laporan	4686	0	0	3.120	0	0
Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	Pegawai	825	823	100	4.890	823	16
terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP	Kartu	2508	3204	122	6.636	6332	95
Penyelesaian SK pensiun	SK	55	15	27	477	15	3

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 pembandingan 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 2015 Jumlah PNS yang telah mengikuti Diklat di targetkan 286 Orang dan dapat terealisasi sebesar 545 Orang atau sebesar 191%. Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan sangat berhasil.
 - Dibandingkan Pada Tahun 2014, Jumlah PNS yang telah mengikuti Diklat ditargetkan 150 Orang dapat terealisasi sebesar 179 Orang atau sebesar 119%. Sedangkan pada Tahun 2015 Jumlah PNS yang telah mengikuti Diklat ditargetkan 286 Orang dan dapat terealisasi sebesar 545 Orang atau sebesar 191%. Sehingga prosentase pencapaiannya lebih tinggi daripada Tahun 2014.
 - Tahun 2016 ditargetkan 101 Orang dan Tahun 2017 ditargetkan 101 Orang, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kegagalan / Kendala yang dihadapi dalam kegiatan ini adalah :

- Belum memiliki 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 BKPP Kota Palangka Raya.

Keberhasilan dalam kegiatan ini antara lain :

- Dikarenakan belum terlalu banyaknya pemahaman dalam menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sehingga diperlukan adanya workshop yang akhirnya melebihi dari target diklat yang telah ditentukan.

- 2) Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi
 - Pada Tahun 2015 Jumlah PNS mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi ditargetkan 101 Orang dan dapat terealisasi sebesar 280 Orang atau sebesar 277%. Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan sangat berhasil.



- Dibandingkan Pada Tahun 2014, Jumlah PNS yang telah mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi ditargetkan 71 Orang dapat terealisasi sebesar 251 Orang atau sebesar 358%. Sedangkan Pada Tahun 2015 Jumlah PNS mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih rendah ditargetkan 101 Orang dan dapat terealisasi sebesar 280 Orang atau sebesar 277%. Sehingga prosentase pencapaian tahun 2015 lebih rendah daripada tahun 2014.
- Tahun 2016 ditargetkan 101 Orang dan Tahun 2017 ditargetkan 101 Orang, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kegagalan / 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 (Formasi : Pustakawan dan Penguji Kendaraan Bermotor)

- 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 2014, Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia ditargetkan 200 Orang dapat terealisasi sebesar 331 Orang atau sebesar 165%. Sedangkan Pada Tahun 2015 Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia ditargetkan 250 Orang dan dapat terealisasi sebesar 0 Orang atau sebesar 0%. Sehingga prosentase pencapaiannya lebih tinggi daripada Tahun 2014.
- Tahun 2016 ditargetkan 250 Orang dan Tahun 2017 ditargetkan 270 Orang, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kegagalan / Kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Dikarenakan padatnya jadwal assessment yang dilakukan diinternal Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah dan apabila dilaksanakan dengan pihak BKN pusat maupun regional VIII harus dilakukan koordinasi dan komunikasi terlebih dahulu sebelum assesment dilaksanakan mengingat jadwal assessment BKN sangat padat. untuk Tahun 2016 akan berkoordinasi dan komunikasi kembali dengan pihak BKN lebih awal sehingga assessment dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan rencana yang dibuat. memiliki 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 :

- Kegiatan assessment ini akan dilaksanakan kembali pada Tahun 2016

Keberhasilan dalam kegiatan ini antara lain :

- Tidak Ada

4) Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi

- Pada Tahun 2015 Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi ditargetkan 56 Orang dan dapat terealisasi sebesar 63 Orang



atau sebesar 113%. Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan sangat berhasil.

- Dibandingkan Pada Tahun 2014, Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi terealisasi sebesar 168 Orang. Sedangkan Pada Tahun 2015 Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi ditargetkan 56 Orang dan dapat terealisasi sebesar 63 Orang atau sebesar 113%.
- Tahun 2016 ditargetkan 150 Orang dan Tahun 2017 ditargetkan 150 Orang, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kegagalan / 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%

Keberhasilan dalam kegiatan ini antara lain :

- Tidak Ada

5) Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani

- Pada Tahun 2015 Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani ditargetkan 10 Orang dan dapat terealisasi sebesar 17 Orang atau sebesar 170%. Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan sangat berhasil.
- Dibandingkan Pada Tahun 2014, Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani ditargetkan 10 Orang dapat terealisasi sebesar 0

Orang atau sebesar 0%. Hal ini disebabkan karena kasus – kasus tersebut masih dalam proses. Sedangkan Pada Tahun 2015 Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani ditargetkan 13 Orang dan dapat terealisasi sebesar 17 Orang atau sebesar 170%. Sehingga prosentase pencapaiannya lebih tinggi daripada Tahun 2014.

- Tahun 2016 ditargetkan 8 Orang dan Tahun 2017 ditargetkan 6 Orang, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kegagalan / Kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Masalah putusan Golongan IV/c, pemberhentian PNS ditangani oleh BKN Pusat. Dan masih dalam proses pengambilan keputusan.

Solusi kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Menunggu dari Badan Pertimbangan dari BKN Pusat di Jakarta.
- Mengadakan kegiatan pembekalan

Keberhasilan dalam kegiatan ini antara lain :

- Memberikan tindakan tegas sesuai aturan yang berlaku kepada ASN yang melanggar disiplin agak memiliki efek jera.

6) Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD

Adapun analisis capaian kinerja adalah sebagai berikut tidak dapat dilaksanakan karena tidak pada tahun 2015 kegiatan tersebut tidak dianggarkan. Dan akan dianggarkan kembali pada tahun berikutnya.

7) Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat

- Pada Tahun 2015 jumlah pegawai pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat ditargetkan 825 Orang dan dapat terealisasi sebesar 823 Orang atau sebesar 99%. Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan sangat berhasil.
- Dibandingkan Pada Tahun 2014, Jumlah jumlah pegawai pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat ditargetkan 1000 Orang dapat terealisasi sebesar 1091 Orang atau sebesar 109%. Sedangkan Pada Tahun 2015 Jumlah PNS mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang



lebih tinggi ditargetkan 825 Orang dan dapat terealisasi sebesar 823 Orang atau sebesar 99%. Sehingga prosentase pencapaian tahun 2014 lebih tinggi daripada Tahun 2015.

- Tahun 2016 ditargetkan 1.245 Orang dan Tahun 2017 ditargetkan 870 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.
- Komunikasi dengan pihak BKN dan BKD Provinsi belum maksimal.

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.
- Keberhasilan dalam kegiatan ini antara lain :
- Kenaikan pangkatnya mencapai 99%.

8) terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP

- Pada Tahun 2015 terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP ditargetkan 2.508 Orang dan dapat terealisasi sebesar 3204 Orang atau sebesar 277% Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan sangat berhasil.

- Pada Tahun 2014, terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP tidak ditargetkan karena tidak ada jadwal dari pusat sehingga ditargetkan kembali pada tahun 2015. Sedangkan pada Tahun 2015 terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP ditargetkan 2.508 Orang dan dapat terealisasi sebesar 3.204 Orang atau sebesar 277%.
- Tahun 2016 ditargetkan 1000 Orang dan Tahun 2017 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) Penyelesaian SK pensiun

- Pada Tahun 2015 Penyelesaian SK pensiun ditargetkan 55 SK dan dapat terealisasi sebesar 15 SK atau sebesar 27%. Artinya indikator kinerja diatas dapat dikategorikan kurang berhasil.
- Dibandingkan Pada Tahun 2014, Penyelesaian SK pensiun ditargetkan 56 SK dapat terealisasi sebesar 107 SK atau sebesar 191%. Sedangkan Pada Tahun 2015 Penyelesaian SK pensiun ditargetkan 55 SK dan dapat terealisasi sebesar 15 SK atau sebesar 27%. Sehingga prosentase pencapaian Tahun 2014 lebih tinggi daripada Tahun 2015.
- Tahun 2016 ditargetkan 97 SK dan Tahun 2017 ditargetkan 207 SK, sehingga diharapkan pada akhir RPJMD semua indikator kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kegagalan / Kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Keterlambatan yang bersangkutan dalam melakukan usulan pensiun.

Solusi kendala dalam kegiatan ini adalah :

- Untuk kedepannya dibuat *claim online*, sehingga data dari BKN dapat di verifikasi oleh pihak yang bersangkutan dan sehingga proses keluarnya Surat Keputusan (SK) pensiun dapat tepat waktu pelaksanaannya.

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	191	89	0.46
		Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	339	39	0.11
		Jumlah PNS yang diassesment sesuai	0	0	0.00



		dengan jabatan yang tersedia			
		Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	113	78	0.69
		Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	170	9	0.05
		Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD	0	0	0.00
		Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	100	72	0.72
		terbitnya jumlah KPE san SK konversi NIP	122	78	0.63
		Penyelesaian SK pensiun	27	68	2.51

C. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun 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 mengoptimalkan 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	175.258.000,00	76.311.000,00	44
Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	162.744.400,00	162.744.400,00	100
Diklatpim II	134.044.000,00	134.044.000,00	100
Diklatpim III	177.000.000,00	177.000.000,00	100
Diklatpim IV	202.300.000,00	202.300.000,00	100
Koordinasi Penyelenggaraan Diklat	45.000.000,00	38.232.500,00	85
Diklat Standar Operasional Prosedur	97.766.500,00	95.090.800,00	97
Bimtek pengadaan barang/jasa Pemerintah	74.076.500,00	66.502.447,00	90
Diklat Teknis Penatausahaan Barang bagi Pengurus Barang dan Penyimpanan Barang	117.881.000,00	114.845.400,00	97
Pemberian Beasiswa Pendidikan Tugas Akhir Bagi PNS	143.264.600,00	0,00	0
Pemberian Bantuan Pendidikan Tugas Belajar Bagi PNS	158.100.000,00	52.200.000,00	33
Pemrosesan Ijin Belajar, Tugas Belajar dan Pengakuan Gelar	29.728.700,00	24.713.290	83
Workshop Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai	153.832.000,00	110.798.400,00	72
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			
Proses Penanganan Kasus dan Penegakkan Disiplin PNS	19.112.000,00	1.712.000,00	9
Penyusunan Formasi Kebutuhan PNS	26.355.000,00	18.880.090,00	72
Pengangkatan CPNS Menjadi PNS	3.773.400,00	3.173.400,00	84
Assesment Pegawai	352.091.700,00	0,00	0
Program Peningkatan Pelayanan Kepegawaian			
Pembuatan Karis, Karsu dan Karpeg	26.000.000,00	20.224.000,00	78
Usul Kenaikan Pangkat PNS	105.535.000,00	75.61.700,00	72
Pengadaan Kartu Pegawai Elektronik	17.138.150,00	4.407.800,00	0
Penyelesaian SK Pensiun PNS	33.406.400,00	22.816.500,00	68



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
 - Pendidikan & Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah
 - Diklatpim Tingkat II
 - Diklatpim Tingkat III
 - Diklatpim Tingkat IV
 - Diklat standar operasional prosedur
 - Bimtek pengadaan barang/jasa pemerintah
 - Diklat teknis penatausahaan barang bagi pengurus dan penyimpan barang
 - Workshop Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai
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 sebagai berikut :
 - Assessment Pegawai;
4. Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi, didukung oleh **Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**, dengan kegiatan sebagai berikut :
 - Pengangkatan CPNS menjadi PNS
 - Penyusunan Formasi Kebutuhan PNS
5. Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani, didukung oleh **Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**, dengan kegiatan sebagai berikut :
 - 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 2015 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**, dengan kegiatan sebagai berikut :
 - Pengadaan Kartu Pegawai Elektronik
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 2015 bersumber dari APBD Kota Palangka Raya sebesar Rp. 8.111.644.685,60. Sampai dengan Bulan Desember 2015, anggaran yang terserap sebesar Rp. 6.097.823.491,00 atau mencapai 75%.

Data Anggaran dan Realisasi DPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya untuk tahun anggaran 2015 adalah tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 18. Pagu dan Realisasi Anggaran Belanja Tidak Langsung (BTL) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015

PROGRAM / KEGIATAN	PAGU	REALISASI	%
Gaji dan Tunjangan	2.281.544.816,00	2.245.975.836,00	98 %
Tambahan Penghasilan PNS	615.106.000,00	482.834.267,00	78 %
	2.896.650.816,00	2.728.810.103,00	94 %

Tabel 19. Pagu dan Realisasi Anggaran Belanja Langsung (BL) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015

PROGRAM / KEGIATAN	PAGU	REALISASI	%
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.461.852.869,60	1.146.852.761,00	78
Penyediaan jasa surat menyurat	3.650.000	2.250.000	62
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air, listrik, Telp, dan Speedy	123.000.000	83.892.127	68



internet			
Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	102.280.000	52.171.741	51
Penyediaan jasa administrasi keuangan	349.583.000	219.429.033	63
Penyediaan jasa kebersihan kantor	15.129.800	14.850.200	98
Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	20.000.000	15.380.000	77
Penyediaan alat tulis kantor	37.393.950	37.393.950	100
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	44.400.000	37.210.750	84
Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	6.405.300	6.342.000	99
Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	306.098.000	295.808.000	97
Penyediaan peralatan rumah tangga	18.886.300	13.662.250	72
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	29.460.000	28.730.000	98
Penyediaan makanan dan minuman	25.871.000	22.089.400	85
Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	247.875.373,60	229.995.910	93
Rapat Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah	24.020.146	15.575.000	65
Penyediaan Jasa Publikasi Media	20.000.000	0	0
Penyediaan Jasa Event Palangka Fair	57.800.000	47.338.000	82
Pembuatan dan Pengelolaan Website BKPP Kota Palangka Raya	30.000.000	24.750.000	83
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	545.542.700,00	158.193.350,00	29
Pengadaan perlengkapan gedung kantor	69.845.900,00	64.077.800,00	92
Pengadaan mebeleur	60.696.800,00	53.170.000,00	88
Pengadaan Tanah	350.000.000,00	0,00	0
Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	65.000.000,00	40.945.550,00	63
Program peningkatan disiplin aparatur	93.979.200,00	73.014.000,00	78
Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	82.879.200	61.914.000	75
Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	11.100.000	11.100.000	100
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.790.380.600,00	1.321.111.037,00	74
Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	175.258.000,00	76.311.000,00	44



Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	162.744.400,00	162.744.400,00	100
Diklatpim II	134.044.000,00	134.044.000,00	100
Diklatpim III	177.000.000,00	177.000.000,00	100
Diklatpim IV	202.300.000,00	202.300.000,00	100
Koordinasi Penyelenggaraan Diklat	45.000.000,00	38.232.500,00	85
Diklat Standar Operasional Prosedur	97.766.500,00	95.090.800,00	97
Bimtek pengadaan barang/jasa Pemerintah	74.076.500,00	66.502.447,00	90
Diklat Teknis Penatausahaan Barang bagi Pengurus Barang dan Penyimpanan Barang	117.881.000,00	114.845.400,00	97
Pemberian Beasiswa Pendidikan Tugas Akhir Bagi PNS	143.264.600,00	0,00	0
Pemberian Bantuan Pendidikan Tugas Belajar Bagi PNS	158.100.000,00	52.200.000,00	33
Sosialisasi Peraturan Kepegawaian	119.384.900,00	66.350.400,00	56
Pemrosesan Ijin Belajar, Tugas Belajar dan Pengakuan Gelar	29.728.700,00	24.713.290	83
Pendidikan dan Pelatihan Satpam	0,00	0,00	0
Workshop Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai	153.832.000,00	110.798.400,00	72
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	123.357.650,00	96.583.050,00	78
penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	8.246.000,00	6.445.400,00	78
Penyusunan RKA, DPA, RKPA, dan DPPA	39.230.000,00	35.335.000,00	90
Perencanaan Program, Evaluasi dan Pelaporan	53.743.350,00	43.931.550	82
Penyusunan LAKIP	2.891.100,00	1.841.100,00	64
Penyusunan RENJA / RENJA Perubahan	13.090.000,00	4.080.000,00	31
Penyediaan Peralatan dan Pemeliharaan Aset	6.157.200,00	4.950.000,00	80
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	616.091.750,00	102.066.590,00	17
Pengambilan Sumpah Janji PNS	14.937.950,00	11.687.950,00	78
Pelantikan Pejabat	58.059.800,00	43.566.050,00	75
Seleksi Administrasi Calon Praja IPDN	18.038.300,00	8.307.000,00	46
Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	23.063.100,00	11.073.100,00	48
Proses Penanganan Kasus dan Penegakkan Disiplin PNS	19.112.000,00	1.712.000,00	9



Penyusunan Formasi Kebutuhan PNS	26.355.000,00	18.880.090,00	72
Pemberian Penghargaan Bagi PNS Berdedikasi	38.350.000,00	7.730.000,00	20
Rapat Koordinasi Kepegawaian	62.310.500,00	12.929.000,00	21
Pengangkatan CPNS Menjadi PNS	3.773.400,00	3.173.400,00	84
Assesment Pejabat	352.091.700,00	0,00	0
Kajian Potensi Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Palangka Raya	0,00	0,00	0
Pengembangan SIMPEG	0,00	0,00	0
Program Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	590.789.100,00	454.200.600,00	77
Pengolahan Data Kepegawaian PNS	42.364.400,00	34.814.400,00	82
Pembuatan Karis, Karsu dan Karpeg	26.000.000,00	20.224.000,00	78
Usul Kenaikan Pangkat PNS	105.535.000,00	75.61.700,00	72
Penataan Arsip Kepegawaian	277.597.800,00	262.432.800,00	95
Pemutahiran Data SIMPEG	4.500.000,00	0,00	0
Pengadaan Kartu Pegawai Elektronik	17.138.150,00	4.407.800,00	0
Penyelesaian SK Pensiun PNS	33.406.400,00	22.816.500,00	68
Pengelolaan Administrasi Mutasi PNS	4.291.450,00	1.861.000,00	43
Verifikasi Tenaga Kontrak	25.468.500,00	1.968.400,00	8
Pendaftaran Pegawai Negeri Sipil	54.487.500,00	30.062.000,00	55



BAB IV

PENUTUP

1.1. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan pada bab/halaman sebelumnya, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya disusun sebagai wujud dukungan terhadap sistem administrasi yang diharapkan mampu menjamin kelancaran dan keserasian tugas aparatur dalam jangka waktu 1 (satu) tahun.
- 2) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya diharapkan dapat berperan sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kerja, alat stimulasi dalam mewujudkan *good governance* dan sekaligus sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat / publik.

1.2. 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 :

- 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.

1.3. STRATEGI PERBAIKAN

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 BinteK/Pendidikan dan Pelatihan.
- 3) Mengusulkan alokasi anggaran yang memadai serta meningkatkan koordinasi yang efektif dan optimal, baik internal maupun eksternal.



- 4) Melanjutkan pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) secara online untuk memenuhi kebutuhan akan data yang cepat dan akurat
- 5) 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 BKPP 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.

Palangka Raya, 2016
Kepala Badan Kepegawiaan, Pendidikan
Dan Pelatihan Kota Palangka Raya

NYTA BIANRYTA REZZA, S.Sos
Pembina Tingkat I
NIP. 19671213 198911 2 001

DOKUMENTASI KEGIATAN BKPP KOTA PALANGKA RAYA TAHUN 2015

1. Kegiatan Bimtek Pengadaan Barang dan Jasa di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya
Mulai Tanggal 18 Mei s.d. 20 Mei 2016



2. Kegiatan Diklat Penatausahaan Barang Daerah Bagi Pengurus dan Penyimpan Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya Tahun 2015 mulai tanggal 20 s.d. 24 April 2015



3. Kegiatan Diklat Standart Operasional Prosedure di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya mulai tanggal 24 Agustus s.d. 28 Agustus 2016.



4. Kegiatan Pelantikan Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya



5. Kegiatan Pelantikan Eselon III di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya





6. Kegiatan Pelantikan Eselon IV di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya



7. Kegiatan Rapat Koordinasi Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya



8. Kegiatan Sosialisasi Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2015 di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya





9. Sosialisasi Undang - Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan Di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya







PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Jl. dr. Wahidin Sudirohusodo No. 20 Telpn (0536) 3239164 – 3242390

Fax. (0536) 3242390 Kota Palangka Raya

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA PALANGKA RAYA

NOMOR 870/ /BKPP/IV/2015

TENTANG

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA PALANGKA RAYA TAHUN 2015 - 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA PALANGKA RAYA,

- Menimbang :
- a. bahwa demi terarahnya pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya diperlukan tolak ukur yang jelas dan sistematis untuk mengukur kinerja pembangunan pada setiap tahun perencanaannya;
 - b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, maka perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b diatas, perlu Menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2015 – 2018.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1965 tentang Pembentukan Kotapradja Palangka Raya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2753);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5324);
3. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494);
4. Undang-Undang Nomor Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pelaksanaan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Per Undang – Undangan;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
9. Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 19 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPMD) Kota Palangka Raya Tahun 2013 - 2018;
10. Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 1 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Palangka Raya.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA PALANGKA RAYA TAHUN 2015-2018

- KESATU : Indikator Kinerja Utam (IKU) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya untuk menetapkan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), menyampaikan Rencana Kerja dan Anggaran, menyusun Dokumen Perjanjian Kinerja, menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya 2013 – 2018;
- KEDUA : Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya sebagaimana disebutkan pada point KESATU diatas adalah sebagaimana tersebut dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya ini;
- KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Palangka Raya
pada tanggal 2015

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

**NYTA BIANRYTA REZZA, S.Sos
Pembina Tingkat I
Nip. 19671213 198911 2 001**

LAMPIRAN

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA PALANGKA
RAYA NOMOR : 870 / BKPP/ /IV/2015
TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA
UTAMA (IKU) KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA PALANGKA
RAYA TAHUN 2015 - 2018

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA PALANGKA RAYA

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA	KET
1	2	3	4	5	6
1	Terwujudnya mutu pelayanan aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti diklat/Bimtek	BKPP Kota Palangka Raya	RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya	
		Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	BKPP Kota Palangka Raya	RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya	
		Jumlah PNS yang diassessment sesuai dengan jabatan yang tersedia	BKPP Kota Palangka Raya	RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya	
		Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	BKPP Kota Palangka Raya	RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya	
		Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	BKPP Kota Palangka Raya	RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya	



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA	KET
1	2	3	4	5	6
		Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD	BKPP Kota Palangka Raya	RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya	
		Jumlah cakupan aplikasi kepegawaian	BKPP Kota Palangka Raya	RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya	
		Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	BKPP Kota Palangka Raya	RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya	
		terbitnya jumlah KPE san SK konversi NIP	BKPP Kota Palangka Raya	RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya	
		Penyelesaian SK pensiun	BKPP Kota Palangka Raya	RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya	
		Jumlah sarana dan prasarana diklat	BKPP Kota Palangka Raya	RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya	

Palangka Raya, 2015
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA PALANGKA RAYA

NYTA BIANRYA REZZA, S.Sos
Pembina Tingkat I
NIP. 19671213 198911 2 001