



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

**2017  
L  
K  
I  
P**

**LAPORAN KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH  
(LKIP) TAHUN 2017**

## 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 2017, dan semoga kita selalu berupaya secara konsisten untuk terus meningkatkan komitmen dan produktivitas kinerja yang optimal dalam setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Laporan Kinerja ini adalah salah satu bentuk komitmen, tanggung jawab serta tekad Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya 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.

Semoga melalui Laporan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya ini dapat menjadi sarana evaluasi kinerja 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 2018

Kepala Badan Kepegawaian,  
Pendidikan dan Pelatihan  
Kota Palangka Raya



**NYTA BIANITA REZZA, S.Sos**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19671213-198911 2 001

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF</b> .....	x
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi .....	2
1.3 Sumber Daya Manusia .....	4
1.4 Peran Strategis dan Isu Strategis Yang Dihadapi .....	6
1.5 Sistematika Penulisan .....	7
 <b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b>	
2.1 Perencanaan Strategis .....	8
2.1.1 Visi .....	8
2.1.2 Misi .....	9
2.1.3 Tujuan .....	9
2.1.4 Sasaran .....	10
2.1.5 Strategi dan Kebijakan .....	11
2.1.6 Program dan Kegiatan .....	12
2.2 Indikator Kinerja Utama .....	15
2.2 Perjanjian Kinerja .....	16
 <b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
3.1 Capaian Kinerja Organisasi .....	19
3.1.1 Capaian kinerja Tahun 2017 .....	19

3.1.2	Perkembangan kinerja dari tahun ke tahun .....	21
3.1.3	Perkembangan capaian kinerja terhadap Renstra ..	24
3.2	Analisis Capaian Kinerja .....	26
3.2.1	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek .....	26
3.2.2	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi .....	30
3.2.3	Jumlah PNS yang di Assesment sesuai dengan jabatan yang tersedia .....	33
3.2.4	Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang tersedia .....	37
3.2.5	Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani.....	38
3.2.6	Jumlah Laporan Absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD .....	41
3.2.7	Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat.....	43
3.2.8	Penyelesaian SK Pensiun PNS .....	45
3.2.9	Persentase Assesment sesuai dengan jabatan .....	48
3.3	Realisasi Anggaran .....	50
<b>BAB IV</b>	<b>PENUTUP</b> .....	52
<b>LAMPIRAN</b>	.....	54

## DAFTAR TABEL

No.		Halaman
Tabel 1.1.	Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Status Kepegawaian .....	5
Tabel 1.2.	Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Jabatan .....	5
Tabel 1.3.	Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan tingkat pendidikan .....	5
Tabel 1.4.	Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan Golongan.....	6
Tabel 2.1.	Matriks Hubungan Tujuan Strategis, Indikator Tujuan, Sasaran Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya. ....	11
Tabel 2.2.	Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2017. ....	13
Tabel 2.3.	Perjanjian Kinerja BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017 .....	16
Tabel 2.4.	Anggaran Program pada BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017 .....	17
Tabel 2.5.	Matrix Perjanjian Kinerja dan program strategis BKPP Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2017 .....	18
Tabel 3.1.	Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017.....	20
Tabel 3.2.	Perbandingan Indikator Kinerja Utama dari tahun ke tahun .....	21
Tabel 3.3.	Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPP Kota Palangka Raya terhadap Renstra 2013-2018. ....	24
Tabel 3.4.	Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek terealisasi Tahun 2017 .....	26
Tabel 3.5.	Perincian Output dari pelaksanaan Diklatpim Tahun 2017 .....	
Tabel 3.6.	Perhitungan Efisiensi IKU jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek Tahun 2017 .....	30
Tabel 3.7.	Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU	

	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi Tahun 2017.....	31
Tabel 3.8.	Perhitungan Efisiensi IKU jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi tahun 2017. ....	33
Tabel 3.9.	Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia tahun 2017.....	34
Tabel 3.10.	Perhitungan efisiensi jumlah pejabat yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia tahun 2017 .....	34
Tabel 3.11.	Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani Tahun 2017. ....	38
Tabel 3.12.	Perhitungan Efisiensi IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani tahun 2017.....	39
Tabel 3.13.	Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD Tahun 2017 .....	41
Tabel 3.14.	Perhitungan Efisiensi IKU Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD tahun 2017 .....	42
Tabel 3.15.	Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat Tahun 2017 .....	43
Tabel 3.16.	Perhitungan Efisiensi IKU Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat tahun 2017 .....	44
Tabel 3.17.	Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU penyelesaian SK pensiun PNS Tahun 2017.....	46
Tabel 3.18.	Perhitungan Efisiensi IKU penyelesaian SK pensiun PNS Tahun 2017 .....	46
Tabel 3.19.	Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU persentase assessment sesuai dengan jabatan tahun 2017 ..	48
Tabel 3.20.	Capaian IKU Persentase assessment sesuai dengan jabatan terhadap RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya 2013-2018 .....	49
Tabel 3.21.	Anggaran dan Realisasi Anggaran pada BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017.....	50
Tabel 3.22.	Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per jenis belanja pada BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017.....	50

Tabel 3.23.	Anggaran dan Realisasi Belanja Program pada BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017 .....	51
-------------	---	----



## DAFTAR GAMBAR

No.		Halaman
Gambar 1.1.	Struktur Organisasi BKPP Kota Palangka Raya .....	4
Gambar 3.1	Pencapaian IKU 2017.....	19
Gambar 3.2	Pencapaian kinerja Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek dari tahun ke tahun .....	28
Gambar 3.3.	Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPP Kota Palangka Raya terhadap Renstra 2013-2018.....	29
Gambar 3.4.	Pencapaian kinerja Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek dari tahun ke tahun .....	31
Gambar 3.5.	Capaian IKU jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi terhadap Renstra BKPP Kota Palangka Raya 2013-2018.....	32
Gambar 3.6.	Pencapaian kinerja Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia dari tahun ke tahun .....	35
Gambar 3.7.	Capaian IKU jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia terhadap Renstra BKPP Kota Palangka Raya 2013-2018 .....	36
Gambar 3.8.	Pencapaian kinerja IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani dari tahun ke tahun. ....	39
Gambar 3.9.	Capaian IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani terhadap Renstra BKPP Kota Palangka Raya 2013-2018.....	40
Gambar 3.10.	Capaian IKU Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD terhadap Renstra BKPP Kota Palangka Raya 2013-2018.....	42
Gambar 3.11.	Pencapaian kinerja IKU Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat dari tahun ke tahun.	44
Gambar 3.12.	Capaian IKU Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat terhadap Renstra BKPP Kota Palangka Raya 2013-2018.....	45
Gambar 3.13.	Pencapaian kinerja IKU penyelesaian SK pensiun PNS dari tahun ke tahun.....	47



Gambar 3.14.	Capaian IKU penyelesaian SK pensiun PNS terhadap Renstra BKPP Kota Palangka Raya 2013-2018.....	47
Gambar 3.15.	Capaian IKU Persentase assessment sesuai dengan jabatan terhadap RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya 2013-2018 .....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No.

Lampiran 1	Pengukuran Kinerja TA. 2017
Lampiran 2	Pengumpulan data Kinerja Tahun 2017
Lampiran 3	Penetapan Kinerja Perubahan TA. 2017
Lampiran 4	Penetapan Kinerja TA. 2017
Lampiran 5	Perjanjian Kinerja Tahun 2017

## **RINGKASAN EKSEKUTIF**

Laporan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya merupakan wujud dari kinerja dalam mencapai visi dan misi sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kota Raya 2013-2018, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya 2013-2018 dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2017. Selain itu, Laporan Kinerja ini merupakan perwujudan dari transparansi dan akuntabilitas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta penggunaan anggarannya.

Implementasi peran strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dalam tugas dan fungsinya membantu kepala daerah melaksanakan fungsi administrasi dan manajemen kepegawaian sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil tercermin dalam RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya 2013-2018 yaitu dalam memberikan dukungan atas misi keempat RPJMD : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*) dengan tujuan untuk Mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dan sasaran misi tersebut adalah terwujudnya mutu pelayanan aparatur.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada tahun 2017 pada proses pencapaian sasaran strategis terwujudnya mutu pelayanan aparatur dengan 8 (delapan) Indikator Kinerja Utama sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja dan penetapan kinerja 2017; melalui 7 (tujuh) program dan 56 (lima puluh enam) kegiatan, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya tahun 2017 didukung dengan anggaran sebesar Rp. 11.814.706.076,13 dan terealisasi sebesar Rp. 9.989.976.661,00 atau mencapai 84,55%

Dari hasil pengukuran atas Indikator Kinerja Utama (IKU) sasaran strategis, sebagian besar telah mencapai target bahkan melampaui target, tetapi ada beberapa IKU yang tidak mencapai target pada Tahun 2017 yang disebabkan terkendala kebijakan kementerian PAN dan RB terkait moratorium CPNS; serta kendala lainnya terkait dengan anggaran.

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.

Dan dari hasil analisis terhadap kinerja program/kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja IKU 2017 dapat disimpulkan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya telah dilaksanakan sesuai dengan prinsip efisien dan efektif.

## **BAB I**



# **PENDAHULUAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Palangka Raya sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palangka Raya mengemban tugas dan fungsi yang strategis dalam urusan pemerintahan yaitu bidang Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut BKPP Kota Palangka Raya dituntut untuk melaksanakan sesuai dengan asas kepastian hukum, tertib penyelenggara negara, kepentingan umum, proporsionalitas, akuntabilitas, efisiensi, efektivitas dan keadilan sesuai dengan prinsip *good governance* sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme; dan Undang Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Asas akuntabilitas yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Laporan kinerja disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dalam melaksanakan tugas dan fungsi selama tahun anggaran 2017 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi Kota Palangka Raya. Penyusunan laporan kinerja ini juga sebagai media informasi kepada para *stakeholder* atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, serta diharapkan dapat menjadi umpan balik demi perbaikan

yang berkesinambungan bagi BKPP Kota Palangka Raya untuk meningkatkan kinerjanya.

Laporan kinerja ini merupakan *output* dari penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Pasal 21; serta 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.

## **1.2. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi**

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palangka Raya, dengan pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Tugas Pokok BKPP Kota Palangka Raya
 

Melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.
2. Fungsi BKPP Kota Palangka Raya
  - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Daerah sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh walikota dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - b. Penyelenggaraan Administrasi dan Manajemen Pegawai berupa Perencanaan, Pembinaan, Pengembangan Karier, Mutasi, Penyusunan Data, Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya;
  - c. Pemantauan, Pembinaan, Evaluasi serta Pelaporan Administrasi dan Manajemen Pegawai berupa perencanaan, pembinaan, pengembangan karier, mutasi, penyusunan data, pengelolaan sistem informasi dan arsip kepegawaian, serta pengelolaan pendidikan dan pelatihan bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya;

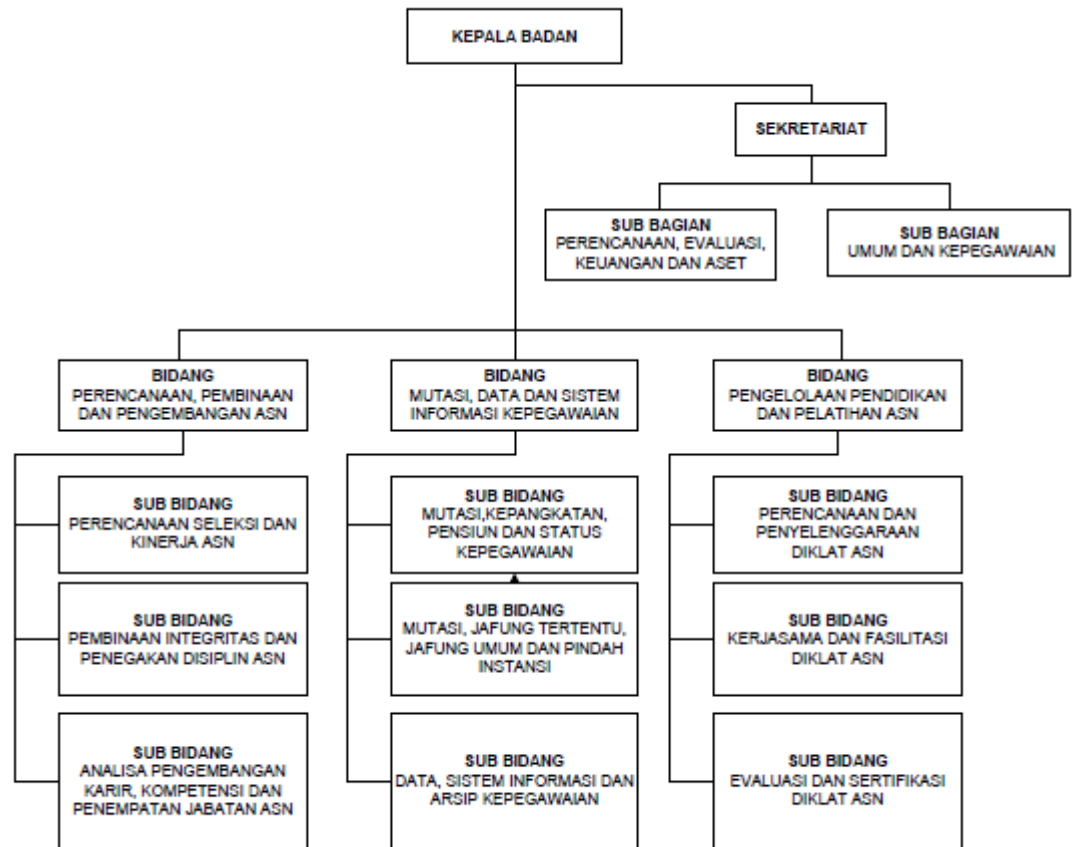


- d. Melaksanakan konsultasi, koordinasi vertikal dan horizontal terhadap kementerian / lembaga / provinsi / instansi lain dalam lingkup administrasi dan manajemen kepegawaian;
- e. Pengawasan dan pengelolaan urusan kesekretariatan; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kota Palangka Raya, BKPP Kota Palangka Raya termasuk dalam badan tipe B, dengan komposisi struktur organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat :
  - 1. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Keuangan dan Aset; dan
  - 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN
  - 1. Sub Bidang Perencanaan, Seleksi dan Kinerja ASN;
  - 2. Sub Bidang Pembinaan Integritas dan Penegakan Disiplin ASN; dan
  - 3. Sub Bidang Analisa Pengembangan Karier, Kompetensi dan Penempatan Jabatan ASN.
- d. Bidang Mutasi, Data dan Sistem Informasi Kepegawaian
  - 1. Sub Bidang Mutasi Kepangkatan, Pensiun dan Status Kepegawaian;
  - 2. Sub Bidang Mutasi Jabatan Fungsional Tertentu, jabatan Fungsional Umum dan Pindah Instansi; dan
  - 3. Sub Bidang Data, Sistem Informasi dan Arsip Kepegawaian.
- e. Bidang Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan ASN
  - 1. Sub Bidang Perencanaan dan Perencanaan Diklat ASN;
  - 2. Sub Bidang Kerjasama dan Fasilitas Diklat ASN;
  - 3. Sub Bidang Evaluasi dan Sertifikasi Diklat ASN.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 1.1. Struktur Organisasi BKPP Kota Palangka Raya



Sumber : Lampiran IV Peraturan Walikota Palangka Raya  
Nomor 48 Tahun 2016.

### 1.3. Sumber Daya Manusia

Sebagaimana struktur organisasi di atas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya didukung Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara sebanyak 56 Orang yang dapat dirinci sebagai berikut :

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

Tabel 1.1. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	45
2	Tenaga Kontrak	11
Jumlah		56

Sumber : DUK BKPP 2017

- b. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Jabatan :

Tabel 1.2. Rekapitulasi Pegawai BKPP Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Jabatan

No	Jabatan	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
1	Eselon II	0	1	1
2	Eselon III	1	3	4
3	Eselon IV	7	4	11
4	JFU	14	14	28
5	JFT	0	1	1
Jumlah		22	23	45

Sumber : DUK BKPP 2017

- c. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 1.3. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
1	S-2	5	7	12
2	S-1	11	9	20
3	D-4	2	1	3
4	D-3	-	5	5
5	SMU	4	1	5
Jumlah		22	23	45

Sumber : DUK BKPP 2017

## d. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan Golongan

Tabel 1.4. Rekapitulasi ASN BKPP Kota Palangka Raya berdasarkan Golongan

No	UNIT KERJA	JML PNS	GOLONGAN																				
			IV						III					II					I				
			A	B	C	D	E	J M L	A	B	C	D	JML	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	12	-	1	-	-	-	1	0	5	2	-	7	1	-	-	3	4	-	-	-	-	0
3.	BIDANG PERENCANAAN, PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN ASN	12	1	-	-	-	-	1	-	5	3	-	8	-	1	-	-	1	-	-	-	-	0
4.	BIDANG MUTASI, DATA, SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN	12	1	-	-	-	-	1	2	3	4	-	9	-	-	2	-	2	-	-	-	-	0
5.	BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ASN	7	1	-	-	-	-	1	1	2	1	2	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
JUMLAH TOTAL		45	3	1	1	-	-	5	3	15	10	2	32	1	1	2	3	7	-	-	-	-	-

Sumber : DUK BKPP 2017

**1.4. Peran Strategis dan Isu Strategis yang Dihadapi**

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya memiliki peran strategis yaitu pelaksana urusan pemerintahan dibidang kepegawaian. Sebagaimana Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu kepala daerah melaksanakan fungsi administrasi dan manajemen kepegawaian.

Peran strategis BKPP Kota Palangka Raya juga tercermin dalam RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya 2013-2018 yaitu dalam memberikan dukungan atas misi keempat RPJMD yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*) dengan tujuan untuk Mewujudkan akuntabilitas dan

transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dan sasaran misi tersebut di atas adalah terwujudnya mutu pelayanan aparatur.

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

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

### 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017 adalah sebagai berikut :

- |                |  |
|----------------|--|
| <b>Bab I</b>   | <b>Pendahuluan</b> , berisikan latar belakang; Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi; Sumber Daya Manusia; Peran Strategis dan Isu Strategis yang dihadapi; Sistematika Penulisan. |
| <b>Bab II</b>  | <b>Perencanaan Kinerja</b> , berisikan Perencanaan Strategis, Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja.  |
| <b>Bab III</b> | <b>Akuntabilitas Kinerja</b> , berisikan Capaian Kinerja Organisasi, Analisis Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran.  |
| <b>Bab IV</b>  | <b>Penutup</b> , berisikan kesimpulan atas capaian kinerja organisasi serta langkah-langkah dalam mengatasi hambatan dalam pencapaian kinerja.                                     |

## **BAB II**



## **PERENCANAAN KINERJA**

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **2.1. Perencanaan Strategis**

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya sebagai pelaksana urusan pemerintahan dibidang kepegawaian mempunyai peran dalam memberikan dukungan atas misi keempat Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (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 dan sasaran misi adalah terwujudnya mutu pelayanan aparatur.

Sebagai implementasi RPJMD pada tingkat SOPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2013 – 2018 yang berisikan 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.

Selanjutnya RENSTRA akan dijabarkan kedalam rencana kerja (RENJA) yaitu dokumen perencanaan SOPD untuk periode satu tahun yang memuat kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu satu tahun.

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

##### **2.1.1. Visi**

Visi adalah cara pandang jauh ke depan kemana instansi harus dibawa agar tetap *eksis*, *antisipatif* dan *inovatif*. Perancangan rencana strategis secara keseluruhan pengelolaan sumber daya,



pengembangan indikator kinerja, cara pengukuran kinerja, evaluasi pengukuran kinerja yang akan diintegrasikan menjadi sinergi yang diperlukan oleh instansi.

Adapun visi dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya tahun 2013 – 2018 adalah :

**Terwujudnya Aparatur Yang Profesional, Disiplin dan Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi**

### **2.1.2. Misi**

Mengacu pada uraian visi di atas maka misi atau pilihan cara untuk mewujudkan visi ditetapkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya adalah sebagai berikut :

- Misi I : Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah daerah melalui pendidikan dan pelatihan;
- Misi II : Mewujudkan pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur yang berbasis kompetensi dan kualifikasi sesuai kebutuhan organisasi;
- Misi III : Mewujudkan pengelolaan data dan informasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi;
- Misi IV : Mewujudkan disiplin aparatur pemerintah daerah.

### **2.1.3. Tujuan**

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan visi dan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategis ini maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan.

Perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya untuk mengukur sejauh mana visi dan misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi.

Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategiknya, setiap tujuan strategik yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja yang terukur.

Adapun tujuan strategis dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya adalah :

**“ Mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintah ”.**

#### **2.1.4. Sasaran**

Sasaran strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya merupakan penjabaran dari visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dan dialokasikan dalam 5 (lima) periode secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu Rencana Kinerja Tahunan.

Sasaran strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya dan merupakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang yang sifatnya menyeluruh yang berarti menyangkut keseluruhan satuan kerja di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya. Sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya adalah

**“Terwujudnya Mutu Pelayanan Aparatur”.**

Tabel 2.1. Matriks Hubungan Tujuan Strategis, Indikator Tujuan, Sasaran Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya.

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN
(1)	(2)	(3)
Mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintah	Terciptanya kualitas dan kompetensi Sumber Daya Aparatur	Terwujudnya Mutu Pelayanan Aparatur

### 2.1.5. Strategi dan Kebijakan

Untuk mencapai Visi dan Misi BKPP Kota Palangka Raya ditetapkan strategi-strategi sebagai berikut :

1. Peningkatan pendidikan formal dan non formal bagi aparatur pemerintah daerah;
2. Peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintah daerah melalui pendidikan dan atau pelatihan, baik yang bersifat teknis, penjenjangan maupun teknis fungsional;
3. Perubahan atau perbaikan sarana dan prasarana aparatur pemerintah daerah serta penertiban administrasi dalam menunjang kegiatan perkantoran;
4. Menyusun petunjuk teknis pelaksanaan standar kompetensi dan promosi;
5. Mempercepat pelaksanaan analisis jabatan dari masing-masing SKP dengan penggunaan teknologi informasi;
6. Mengidentifikasi model pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) berdasarkan assessment;
7. Pengarsipan data pegawai Pemerintah Kota Palangka Raya secara elektronik/ digital;
8. Peningkatan disiplin aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi, hak dan kewajibannya sebagai abdi Negara dan masyarakat.

Kebijakan merupakan keputusan mengenai strategi yang akan dilaksanakan untuk kemudian menjadi pedoman pelaksanaan tindakan untuk mencapai sasaran. Kebijakan yang ditempuh BKPP Kota Palangka Raya sesuai dengan Renstra 2013-2018 adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan prioritas pendidikan formal yang dibutuhkan oleh Pemerintah Daerah;
2. Menetapkan prioritas kebutuhan kediklatan;
3. Menetapkan Standart Kompetensi dan Promosi Jabatan;
4. Pengelolaan dan Penataan Pegawai Sesuai dengan kebutuhan;
5. Penataan administrasi kelengkapan pegawai secara elektronik / digital;
6. Penerapan sanksi administrasi kepegawaian yang tegas bagi Pegawai yang melanggar disiplin pegawai;
7. Dukungan keberlanjutan program bagi pengembangan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG).

#### **2.1.6. Program dan Kegiatan**

Adapun program Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2017 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.

Untuk mencapai sasaran diperlukan kegiatan sebagai wujud nyata pelaksanaan untuk mencapai sasaran – sasaran yang telah ditetapkan. Berikut kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2017 :

Tabel 2.2. Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2017.

<b>Program</b>		<b>Kegiatan</b>
1.1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat.</li> <li>2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air, Listrik, Telp dan Speedy</li> <li>3. Internet.</li> <li>4. Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional.</li> <li>5. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan</li> <li>6. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor</li> <li>7. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja</li> <li>8. Penyediaan Alat Tulis Kantor</li> <li>9. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan</li> <li>10. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor</li> <li>11. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan</li> <li>12. Perundang-Undangan</li> <li>13. Penyediaan Makanan Dan Minuman</li> <li>14. Rapat - Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah.</li> <li>15. Rapat - Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah.</li> <li>16. Penyediaan Jasa Event Palangka Fair</li> <li>17. Penyediaan Jasa Publik Media</li> <li>18. Pengelolaan Website</li> </ol>
1.2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengadaan Peralatan Gedung Kantor</li> <li>2. Pengadaan Meubelair</li> <li>3. Pengadaan Perlengkapan Kantor</li> <li>4. Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor</li> </ol>
1.3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta perlengkapannya.</li> <li>2. Pengadaan Pakaian Khusus Hari – Hari Tertentu.</li> <li>3. Peningkatan Disiplin Pegawai</li> </ol>
1.4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi ASN Daerah</li> <li>2. Pemberian Beasiswa Pendidikan Tugas Belajar Bagi ASN.</li> <li>3. Pemrosesan Rekomendasi Mengikuti Seleksi Ijin Belajar, Tugas Belajar dan</li> </ol>

<b>Program</b>		<b>Kegiatan</b>
		Pengakuan Gelar.
		4. Sosialisasi Peraturan Kepegawaian
		5. Pembekalan Penanaman Sikap Mental, Disiplin dan Jiwa Korsa Pegawai
		6. Workshop Tata Cara Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai.
		7. Diklat Bendaharawan.
		8. Diklatpim Tk.II
		9. Diklatpim Tk.III
		10. Diklatpim Tk.IV
		Pengelolaan dan Monev Kediklatan.
1.5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	1. Penyusunan Laporan Capaian, Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD 2. Penyusunan Pelaporan Keuangan Triwulanan, Semesteran dan Tahunan. 3. Penyusunan Program dan Rencana Kerja 4. Inventarisasi Barang Milik Daerah/Aset
1.6	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1. Penyusunan Rencana Pembinaan Karier 2. ASN 3. Pemberian Penghargaan bagi ASN yang Berprestasi 4. Proses Penanganan Kasus – Kasus Pelanggaran Disiplin ASN 5. Pelantikan Pejabat 6. Penyusunan Formasi Kebutuhan ASN Daerah 7. Rapat Koordinasi Kepegawaian 8. Assessment Pejabat 9. Penataan Administrasi Jabatan 10. Fungsional Tertentu 11. Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Evaluasi/Seleksi Jabatan Fungsional Tertentu
1.7	Program Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	1. Pengolahan Data Kepegawaian ASN 2. Pembuatan Karis/Karsu dan Karpeg 3. Usul Kenaikan Pangkat ASN 4. Penyelesaian SK Pensiun ASN 5. Pengelolaan Administrasi Mutasi PNS 6. Non JFT 7. Verifikasi Tenaga Kontrak Pengelolaan SIMPEG

Sumber : RKA 2017

## 2.2. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran penanda capaian keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis 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:

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.

Berdasarkan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 49 Tahun 2017 tanggal 11 Desember 2017 tentang perubahan atas Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 61 tahun 2016 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Palangka Raya periode 2016-2018 terdapat perubahan sasaran strategis dan indikator kinerja utama Pemerintah Kota Palangka Raya dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagai SOPD penanggungjawab yaitu dengan sasaran strategis : Peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil Negara. Dan Indikator Kinerja Utama : Persentase *assessment* sesuai dengan jabatan.



### 2.3. Perjanjian Kinerja

Sebagaimana diatur dalam 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, Perjanjian kerja merupakan lembar/dokumen dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2017 ditetapkan dengan mengacu pada sasaran strategis RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya 2013-2018, RENSTRA BKPP 2013-2018, Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2017, Rencana Kerja (RENJA) tahun 2017 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2017 beserta perubahannya

Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	SATUAN
1 Terwujudnya Mutu Pelayanan Aparatur	1 Jumlah PNS yang mengikuti diklat/Bimtek	385	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	270	Orang
	4 Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	150	Orang
	5 Menurunnya Jumlah Kasus Indisipliner yang Tertangani	6	Kasus
	6 Jumlah Laporan Absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD	600	Laporan
	7 Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	870	Orang

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	SATUAN
	8 Penyelesaian SK pensiun	97	Orang

Sumber : Perjanjian Kinerja BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017

Dalam Perjanjian Kinerja juga ditetapkan anggaran untuk setiap kegiatan. Total Anggaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya untuk tahun anggaran 2017 adalah Rp. 11.814.706.076,13 yang terdiri dari Belanja Tidak Langsung Rp. 2.983.253.390,05 dan Belanja Langsung Rp. 8.831.452.686,08.

Berikut perincian anggaran untuk setiap program pada BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017 :

Tabel 2.4. Anggaran Program pada BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017.

No.	Program	Anggaran
1.	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.509.092.611,08
2.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 317.100.000,00
3.	Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 91.609.500,00
4.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 5.227.992.550,00
5.	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 267.883.900,00
6.	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 1.051.753.350,00
7.	Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	Rp. 366.020.775,00
	Jumlah	Rp. 8.831.452.686,08

Sumber : DPPA BKPP Kota Palangka Raya TA. 2017.

Tabel 2.5. Matrix Perjanjian Kinerja dan program strategis BKPP Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2017

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	SATUAN	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Terwujudnya Mutu Pelayanan Aparatur	1. Jumlah PNS yang mengikuti diklat/Bimtek	385	Orang	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 5.227.992.550,00
		2. Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	101	Orang		
		3. Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yg tersedia	270	Orang	Program Pembinaan dan Pengembangan aparatur	Rp. 1.051.753.350,00
		4. Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	150	Orang		
		5. Menurunnya Jumlah Kasus Indisipliner yang Tertangani	6	Kasus		
		6. Jumlah Laporan Absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD	600	Laporan	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 91.609.500,00
		7. Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	870	Orang	Program Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	Rp. 366.020.775,00
		8. Penyelesaian SK pensiun	97	Orang		

Sumber : Dokumen Perjanjian Kinerja dan DPPA 2017.

## **BAB III**



# **AKUNTABILITAS KINERJA**

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

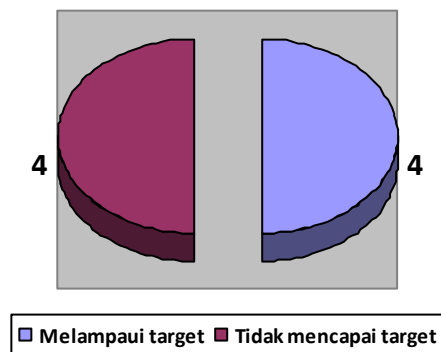
#### **3.1. Capaian Kinerja Organisasi**

Untuk menilai tingkat pencapaian sasaran strategis yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2013-2018 perlu dilakukan pengukuran kinerja dengan cara membandingkan target (rencana) dengan realisasi masing-masing Indikator Kinerja Utama (IKU) yang kemudian akan dilakukan analisis penyebab serta alternatif solusi atas senjangan antara target dan realisasi tersebut.

##### **3.1.1. Capaian Kinerja Tahun 2017**

Berdasarkan Dokumen Perjanjian Kinerja dan Penetapan Kinerja BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017 ditetapkan 8 (delapan) IKU.

Gambar 3.1. Pencapaian IKU 2017



Dan terdapat 4 (empat) IKU dengan capaian kinerja melampaui target yaitu masing-masing : Jumlah penyelesaian SK Pensiun; Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD; Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat; dan

Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani. Ada 4 (empat) IKU yang tidak mencapai target yaitu : Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi; jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek; Jumlah PNS yang diassesmen sesuai dengan formasi yang terisi; dan Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi. Berikut disajikan capaian indikator kinerja utama (IKU) BKPP kota Palangka Raya Tahun 2017.

Tabel 3.1. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017

	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Capaian	%
<b>Tujuan Strategis :</b>					
<i>Mewujudkan Akuntabilitas dan Transparansi dalam Penyelenggaraan Pelayanan Pemerintah</i>					
<b>Indikator Tujuan :</b>					
<i>Terciptanya Kualitas dan Kompetensi Sumber Daya Aparatur</i>					
<b>Sasaran Strategis 1</b>					
<i>Terwujudnya Mutu Pelayanan Aparatur</i>					
1	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek	orang	385	252	65%
2	Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan Formal Ke Jenjang Yang Lebih Tinggi	orang	101	67	66%
3	Jumlah PNS yang di assesment sesuai dengan jabatan yang tersedia	orang	270	86	32%
4	Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	orang	150	-	-
5	Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	kasus	6	35	583%
6	Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja / SKPD	laporan	600	656	109%
7	Jumlah Pegawai yang Mendapatkan Kenaikan Pangkat	pegawai	870	904	104%
8	Jumlah Penyelesaian SK Pensiun	SK	97	261	269%
<b>Sasaran Strategis ( Perwali Nomor 49 Tahun 2017)</b>					
<i>Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara</i>					
1	Prosentase assessment sesuai dengan jabatan	%	100%	11%	11%

Sumber : Data diolah (2018).

Untuk indikator kinerja utama yang tidak terealisasi pada Tahun 2017 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 disebabkan adanya moratorium oleh KEMENPAN RB sampai dengan belanja pegawai berada dibawah 50% dari total APBD. 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.

### 3.1.2. Perkembangan Kinerja Dari Tahun Ke Tahun

Berikut disajikan capaian Indikator Kinerja Utama dari tahun ke tahun :

Tabel 3.2. Perbandingan Indikator Kinerja Utama dari tahun ke tahun

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	% Realisasi Kinerja (tahun)			
			2014	2015	2016	2017
Sasaran Strategis 1						
Terwujudnya Mutu Pelayanan Aparatur						
1	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek	Orang	115%	191%	62%	65%
2	Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan Formal Ke Jenjang Yang Lebih Tinggi	Orang	354%	277%	153%	66%
3	Jumlah PNS yang di assesment sesuai dengan jabatan yang tersedia	Orang	166%	0%	74%	32%



No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	% Realisasi Kinerja (tahun)			
			2014	2015	2016	2017
4	Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	Orang	300%	113%	-	-
5	Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	Kasus	0	170%	250%	583%
6	Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja / SKPD	Laporan	0	0	0	109%
7	Jumlah Cakupan Aplikasi Kepegawaian	SKPD	-	-	100%	-
8	Jumlah Pegawai yang Mendapatkan Kenaikan Pangkat	Pegawai	109%	100%	109%	104%
9	Jumlah KPE dan SK konversi NIP Yang Diterbitkan	Kartu	-	176%	-	-
10	Jumlah Penyelesaian SK Pensiun	SK	54%	118%	345%	269%
<b>Sasaran Strategis ( Perwali Nomor 49 Tahun 2017)</b>						
<i>Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara</i>						
1	Prosentase assessment sesuai dengan jabatan	%	-	-	36%	47%

Sumber : Data diolah (2018).

Peningkatan kinerja dari tahun ke tahun tertinggi ditunjukkan oleh IKU Jumlah Penyelesaian SK Pensiun 272% dan terendah ditunjukkan IKU Jumlah PNS yang di assesment sesuai dengan jabatan yang tersedia dengan realisasi 32%. Serta trend meningkatnya realisasi kinerja terdapat pada IKU Jumlah Penyelesaian SK Pensiun; IKU Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja / SKPD; Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek dan Prosentase assessment sesuai dengan jabatan.

Dan terdapat trend turunnya realisasi kinerja masing-masing ditunjukkan oleh Indikator Kinerja Utama

1. Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan Formal Ke Jenjang Yang Lebih Tinggi;
2. Jumlah PNS yang di assesment sesuai dengan jabatan yang tersedia.

Dan Jumlah Pegawai yang Mendapatkan Kenaikan Pangkat menunjukan realisasi yang baik serta trend yang relatif stabil dari tahun ke tahun.

Untuk IKU Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani trend pencapaian tidak dapat dikategorikan karena indikator menunjukan anomali antara capaian kasus indisipliner yang tertangani dengan tujuan dari kinerja kunci.

Secara umum kinerja sasaran strategis terwujudnya mutu pelayanan aparatur pada tahun 2017 mengalami penurunan bila dibandingkan dengan kinerja pada tahun-tahun sebelumnya. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kebijakan Pemerintah Pusat

Kebijakan ini terkait dengan IKU Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi dari tahun 2016 hingga tahun 2017 terkendala pada kebijakan Kementerian PAN dan RB tentang moratorium penerimaan CPNS sampai dengan belanja pegawai berada di bawah 50% dari total APBD.

2. Fokus Anggaran

- a. Pada Tahun 2016 dan 2017 anggaran pada program strategis hampir sebagian besar difokuskan pada kegiatan Kegiatan Diklatpim Tk. IV dengan pola kerjasama antara Pemerintah Kota Palangka Raya dengan Lembaga Administrasi Negara sesuai dengan Nota Kesepahaman Nomor 7 / KB-KSD /PLK/2016 dan Nomor 20 / K1 / HKM. 03. 1 tanggal 27 April 2016 tentang Kerjasama penguatan kapasitas Pemerintah Kota Palangka Raya melalui penyelenggaraan kegiatan kajian kebijakan, pendidikan dan pelatihan, inovasi, administrasi Negara serta pendidikan tinggi. Dan *outcome* yang diharapkan dari kegiatan

tersebut adalah meningkatkan rasio pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pada Pemerintah Kota Palangka Raya.

- b. Pergeseran tambah anggaran dalam DPPA BKPP Kota Palangka Raya TA. 2017 pada program peningkatan sarana dan prasarana aparatur untuk menunjang kegiatan pindah dari gedung kantor lama ke gedung kantor yang baru.

### 3.1.3. Perkembangan Capaian Kinerja terhadap Renstra

Dari perkembangan kinerja tahun ke tahun terhadap target yang telah ditetapkan dalam Renstra BKPP Tahun 2013-2018 ada beberapa IKU yang telah mencapai target tersebut yaitu IKU jumlah cakupan aplikasi kepegawaian dan IKU terbitnya jumlah KPE dan SK Konversi NIP yang diterbitkan, namun ada beberapa IKU yang dalam perkembangan kinerjanya masih berada dibawah 50% dari target Renstra, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3.3. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPP Kota Palangka Raya terhadap Renstra 2013-2018.

No	Indikator Kinerja	Satuan	Capaian			Target Tahun 2018	%
			2014 s.d. 2016	2017	2014 s.d. 2017		
Sasaran Strategis 1							
Terwujudnya Mutu Pelayanan Aparatur							
1	Jumlah PNS yang mengikuti diklat/Bimtek	orang	782	252	1.034	2.012	51%
2	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi	orang	432	66	498	1.476	34%
3	Jumlah PNS yang diassessment sesuai dengan jabatan yang tersedia	orang	515	86	601	1.242	48%
4	Jumlah PNS yang direkrutmen sesuai dengan formasi yang terisi	orang	231	0	231	506	46%

No	Indikator Kinerja	Satuan	Capaian			Target Tahun 2018	%
			2014 s.d. 2016	2017	2014 s.d. 2017		
5	Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani	Kasus	37	35	72	12	600 %
6	Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD	Laporan	0	656	656	3.900	17%
7	Jumlah Cakupan Aplikasi Kepegawaian	SKPD	35	-	35	35	100 %
8	Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat	Pegawai	3.267	904	4.171	8.710	48%
9	terbitnya jumlah KPE dan SK konversi NIP	Kartu	6.332	0	6.332	6.636	95%
10	Penyelesaian SK pensiun	SK	311	261	572	1.461	39%
<b>Sasaran Strategis ( Perwali Nomor 49 Tahun 2017)</b>							
<i>Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara</i>							
1	Prosentase assessment sesuai dengan jabatan	%	36%	11%	47%	100%	47%

Sumber : Data diolah (2018).

Dari perkembangan capaian indikator kinerja utama terhadap target RENSTRA BKPP Tahun 2013-2018 dapat disimpulkan pencapaian sasaran strategis terwujudnya mutu pelayanan aparatur sangat rendah karena sampai dengan tahun keempat RENSTRA sebagian besar pencapaian IKU masih berada di bawah 50%. Adapun kendala-kendala dalam pencapaian sasaran tersebut adalah :

1. Tingginya biaya yang dibutuhkan untuk melaksanakan assessment;
2. Kebijakan Pemerintah Pusat terkait moratorium CPNS;
3. Belum memiliki Peraturan Kepala Daerah yang mengatur penamaan jabatan, beban kerja serta standar kompetensi sebagai dasar untuk memproyeksikan kebutuhan SDM pada formasi dan kompetensi yang diperlukan.

### 3.2. Analisis Capaian Kinerja

#### 3.2.1. Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek

Pada Tahun 2017 jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek terealisasi 65% atau 252 orang dari target sebanyak 385 orang pada tahun 2017, sehingga pencapaian IKU jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek pada Tahun 2017 dapat dikategorikan Kurang Berhasil

Adapun Indikator Kinerja Utama jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek didukung oleh Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan beberapa kegiatan tertuang di dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2017 yang disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.4. Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek terealisasi Tahun 2017.

Kegiatan	Satuan	Target Output	Realisasi Output	% Realisasi	Ket
Program :					
<i>Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</i>					
1. Workshop tata cara penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Orang	400	-	-	DPA
2. Diklat Bendaharawan	Orang	80	80	100%	
3. Diklatpim Tk. II	Orang	2	2	100%	
4. Diklatpim Tk. III	Orang	3	-	-	DPA
5. Diklatpim Tk. IV	Orang	124	124	100%	
6. Pengelolaan dan Monev Kediklatan	SKPD	35	35		
Jumlah DPA	Orang	609	206	100%	
Jumlah DPPA	Orang	206	206	100%	

Sumber : Data diolah (2018).

Dari target IKU yang ditetapkan pada Tahun 2017 yaitu sebanyak 385 orang jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek, target *output* yang dianggarkan di dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2017 sebanyak 609 Orang, namun pada Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) kegiatan Workshop tata cara penyusunan

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Diklatpim Tk. III mengalami perubahan anggaran dan tidak dianggarkan kembali sehingga target *output* pada DPPA untuk mendukung IKU ini menjadi sebanyak 206 orang dan terealisasi 100% sehingga ada kesenjangan (*gap*) antara target IKU dan target *output* pada DPPA yaitu sebanyak 179 orang yang kurang teranggarkan dari 385 target IKU Tahun 2017.

Keberhasilan yang dicapai pada tahun 2017 dalam IKU ini yaitu dari pelaksanaan DIKLATPIM pada tahun 2017 telah menghasilkan *output* 172 orang, dengan demikian meningkatkan prosentase rasio pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pada Pemerintah Kota Palangka Raya.

Tabel 3.5. Perincian *Output* dari pelaksanaan Diklatpim Tahun 2017

No.	Jenis Diklatpim	Sumber Pembiayaan		Jumlah
		DPPA BKPP 2017	Pihak Lain	
1.	Diklapim II	2 Orang	3 Orang	5 Orang
2.	Diklapim III	0 Orang	12 Orang	12 Orang
3.	Diklapim IV	124 Orang	31 Orang	155 Orang
	Jumlah	126 Orang	46 Orang	172 Orang

Sumber : Data diolah (2018).

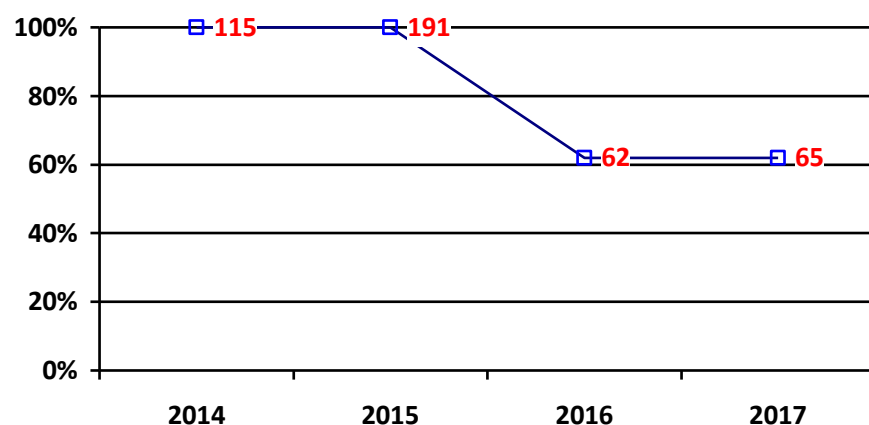
Adapun kendala yang dihadapi dalam proses pencapaian kinerja ini pada Tahun 2017 adalah :

1. Beberapa kegiatan terkait Diklat/Bimtek pada Tahun 2017 tidak dapat dilaksanakan akibat adanya kebijakan rasionalisasi anggaran pada APBD Perubahan TA. 2017 Pemerintah Kota Palangka Raya
2. Keikutsertaan calon peserta pada DIKLATPIM Tk. III sangat tergantung pada penganggaran pada SOPD masing-masing.
3. Belum adanya sarana dan prasarana tempat penyelenggaraan diklat sendiri sehingga dalam pelaksanaannya menyewa gedung milik pemerintah dalam setiap kali pelaksanaan diklat yang berpengaruh pada biaya tetap (*fixed cost*) diklat/bimtek perorang.

Alternatif solusi atas kendala dalam kegiatan ini adalah :

1. Mengevaluasi dan menetapkan skala prioritas diklat/bimtek yang akan dilaksanakan, dengan memperhatikan ketersediaan anggaran dan mempertimbangkan *outcome* dari pelaksanaan Diklat/Bimtek terhadap penyelenggaraan pemerintah Daerah
2. Pemusatan anggaran keikutsertaan Diklatpim Tk. III pada BKPP Kota Palangka Raya pada Tahun 2018
3. Untuk kedepannya diharapkan dapat memiliki sendiri gedung diklat guna kelancaran pelaksanaan diklat yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya.

Gambar 3.2. Pencapaian kinerja Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek dari tahun ke tahun

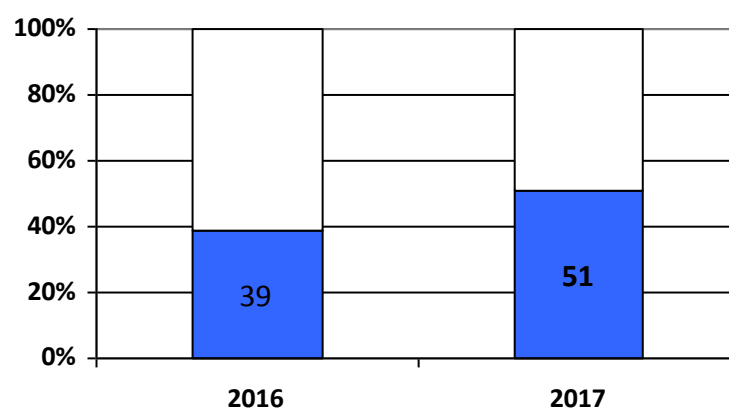


Sumber : Data diolah (2018).

Bila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya adanya trend penurunan kinerja pada IKU Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek dengan prosentase pencapaian kinerja terendah pada tahun 2016, hal tersebut dipengaruhi oleh fokus sasaran BKPP Kota Palangka Raya sejak tahun 2016 untuk meningkatkan rasio pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pada Pemerintah Kota Palangka Raya melalui pelaksanaan Kegiatan Diklatpim Tk. IV dengan pola kerjasama antara Pemerintah

Kota Palangka Raya dengan Lembaga Administrasi Negara sesuai dengan Nota Kesepahaman Nomor 7 / KB-KSD /PLK/2016 dan Nomor 20 / K1 / HKM. 03. 1 tanggal 27 April 2016 tentang Kerjasama penguatan kapasitas Pemerintah Kota Palangka Raya melalui penyelenggaraan kegiatan kajian kebijakan, pendidikan dan pelatihan, inovasi, administrasi Negara serta pendidikan tinggi.

Gambar 3.3. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPP Kota Palangka Raya terhadap Renstra 2013-2018



Sumber : Data diolah (2018).

Kemajuan pencapaian IKU jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek adalah 51% atau tercapai 1.034 orang dari jumlah 2.012 orang target RENSTRA BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2013-2018 hal ini berarti adanya peningkatan sebesar 12 % dari tahun 2016.

Dari sisi efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai target IKU jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek pada tahun 2017 adalah sebesar 1.11, yang artinya untuk setiap 1% realisasi anggaran mampu menghasilkan *output* sebesar 1.11%. Bila dibandingkan dengan rasio efisiensi tahun 2016 sebesar 0.65% maka efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian target tahun 2017 lebih baik dari tahun 2016.



Tabel 3.6. Perhitungan Efisiensi IKU jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek Tahun 2017.

Kegiatan	% Realisasi Output	% Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi
Program : <i>Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</i>			
1. Workshop tata cara penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	-	-	-
2. Diklat Bendaharawan	100	96,55	1.03
3. Diklatpim Tk. II	100	86,33	1.16
4. Diklatpim Tk. III	-	-	-
5. Diklatpim Tk. IV	100	81,68	1.19
6. Pengelolaan dan Monev Kediklatan	100	94,63	1.06
Jumlah rata-rata	100	89,79	1,11

Sumber : Data diolah (2018).

### 3.2.2. Jumlah PNS yang Mengikuti Pendidikan Formal ke Jenjang Yang Lebih Tinggi

Pada Tahun 2017 Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi ditargetkan 101 Orang dan dapat terealisasi sebesar 67 Orang atau sebesar 66 %. Artinya IKU diatas dapat dikategorikan kurang berhasil.

Program yang mendukung kinerja IKU ini adalah program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dengan kegiatan pemberian beasiswa pendidikan tugas belajar bagi PNS dan Pemprosesan rekomendasi mengikuti seleksi ijin belajar, tugas belajar dan pengakuan gelar, dengan realisasi pada tabel di bawah ini :

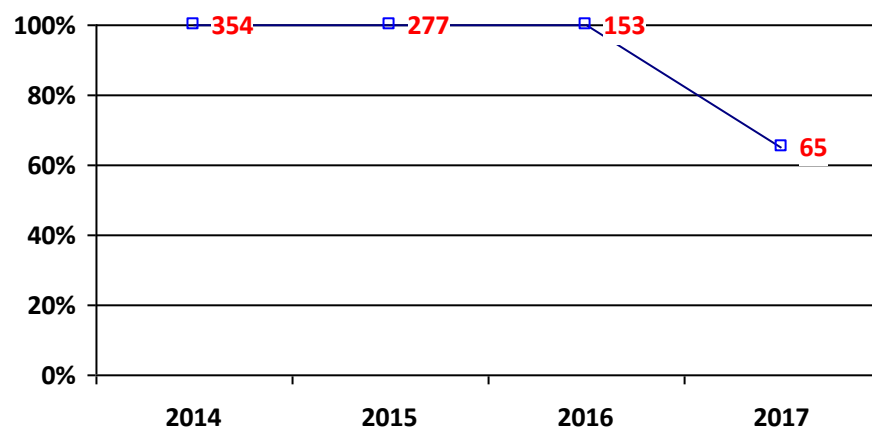
Tabel 3.7. Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi Tahun 2017.

Kegiatan	Satuan	Target Output	Realisasi Output	% Realisasi	Ket
Program :					
<i>Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</i>					
1. Pemberian beasiswa pendidikan tugas belajar bagi PNS	Orang	8	8	100%	
2. Pemrosesan rekomendasi mengikuti seleksi ijin belajar, tugas belajar dan pengakuan gelar	Orang	250	67	26%	
Jumlah	Orang	258	75	28%	

Sumber : Data diolah (2018).

Realisasi pencapaian IKU jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi pada tahun 2017 adalah sebesar 67 orang atau terealisasi 66% dari target perjanjian kinerja tahun 2017 sebesar 101 orang sehingga pencapaian kinerja IKU ini dapat dikategorikan kurang berhasil. Bila dibandingkan terhadap target yang ditetapkan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) 2017 hanya terealisasi sebesar 26% dari total target 250 orang.

Gambar 3.4. Pencapaian kinerja Jumlah PNS yang mengikuti Diklat/Bimtek dari tahun ke tahun



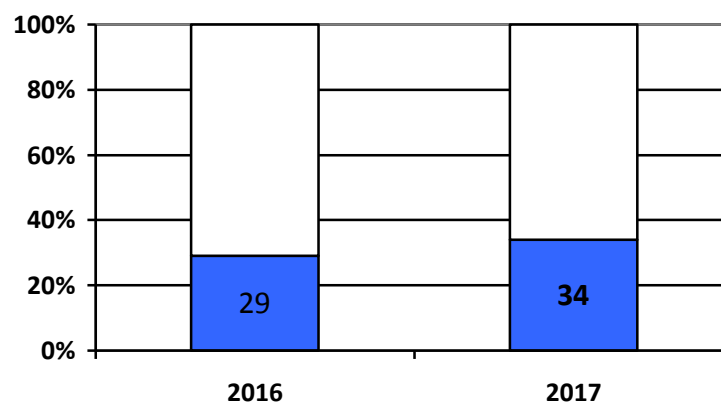
Sumber : Data diolah (2018)

Bila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya adanya trend penurunan kinerja pada IKU jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi hal tersebut disebabkan

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

Sehingga alternatif solusi atas kendala dalam kegiatan ini adalah Percepatan pembuatan dan penetapan peraturan kepala daerah tentang penamaan jabatan, dan beban kerja serta standar kompetensi jabatan sebagai dasar penetapan rencana kebutuhan tugas belajar dan ijin belajar; serta memperkuat koordinasi dengan lembaga pendidikan yang memenuhi persyaratan akreditasi.

Gambar 3.5. Capaian IKU jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi terhadap Renstra BKPP Kota Palangka Raya 2013-2018



Sumber : Data diolah (2018).

Kemajuan pencapaian IKU jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi adalah 34% atau tercapai 498 orang dari jumlah 1.476 orang target RENSTRA BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2013-2018 hal ini berarti adanya peningkatan sebesar 5 % dari tahun 2016.

Dari sisi efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai target IKU jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi pada tahun 2017 adalah sebesar 0.78%, yang artinya untuk setiap 1% realisasi anggaran mampu menghasilkan *output* sebesar 0.78%. Bila dibandingkan dengan rasio efisiensi tahun 2016 sebesar 1.7% maka efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian target IKU jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi tahun 2017 lebih rendah dari tahun 2016.

Tabel 3.8. Perhitungan Efisiensi IKU jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi tahun 2017.

Kegiatan		% Realisasi Output	% Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi
Program :				
<i>Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</i>				
1.	Pemberian beasiswa pendidikan tugas belajar bagi PNS	100	74.86	1.34
2.	Pemprosesan rekomendasi mengikuti seleksi ijin belajar, tugas belajar dan pengakuan gelar	26	86.12	30.19
Jumlah rata-rata		63	80.49	0.78

Sumber : Data diolah (2018).

### 3.2.3. Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia

Pada Tahun 2017 Jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia ditargetkan 270 Orang dan dapat terealisasi sebesar 86 Orang atau sebesar 32% dari target perjanjian kinerja 2017. Sehingga pencapaian IKU jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia pada tahun 2017 dapat dikategorikan tidak berhasil.

Program yang mendukung pencapaian IKU ini adalah Program Pengembangan dan Pembinaan Aparatur dengan kegiatan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.9. Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia tahun 2017.

Kegiatan	Satuan	Target Output	Realisasi Output	% Realisasi
Program : <i>Pengembangan dan Pembinaan Aparatur</i>				
1. Assesment Pejabat	Orang	100	86	86

Sumber : Data diolah (2018).

Dari target IKU yang ditetapkan pada Tahun 2017 yaitu sebanyak 270 orang jumlah pejabat yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia teranggarkan di dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2017 sebanyak 200 Orang; namun pada Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA) dianggarkan sebanyak 100 orang dan terealisasi sebanyak 86 orang sehingga ada kesenjangan (*gap*) antara target IKU dan target *Output* pada DPPA yaitu sebanyak 170 orang

Dari sisi efisiensi penggunaan sumber daya target IKU jumlah pejabat yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia adalah sebesar 1.08, yang artinya untuk setiap 1% realisasi anggaran mampu menghasilkan *output* sebesar 1.08%.

Bila dibandingkan dengan rasio efisiensi tahun 2016 sebesar 0.7% maka efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian target IKU jumlah pejabat yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia tahun 2017 lebih baik dari tahun 2016.

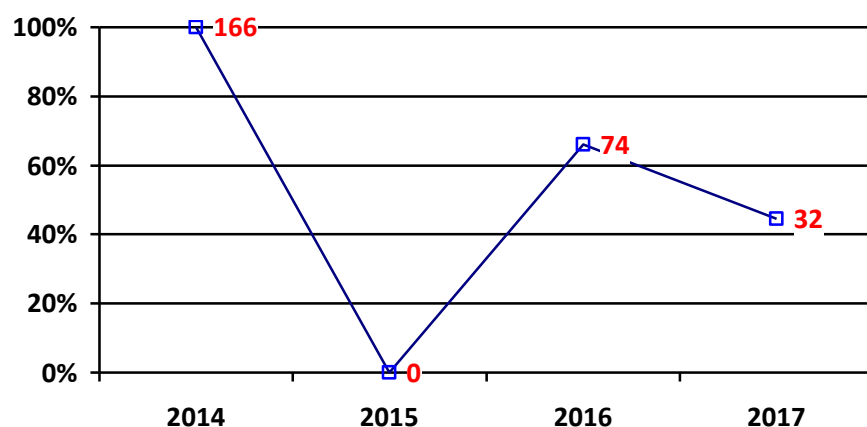
Tabel 3.10. Perhitungan efisiensi jumlah pejabat yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia tahun 2017.

Kegiatan	% Realisasi Output	% Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi
Program : <i>Pengembangan dan Pembinaan Aparatur</i>			
1. Assesment Pejabat	86	79,28	1.08

Sumber : Data diolah (2018).

Dan keberhasilan dalam atas IKU ini adalah capaian target *output* dan realisasi anggaran 2017 atas pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan tingkat efisiensi yang baik, serta meningkatnya prosentase jumlah pejabat yang telah diassessment sesuai dengan jabatan yang terisi pada Pemerintah Kota Palangka Raya pada tahun 2017.

Gambar 3.6. Pencapaian kinerja Jumlah PNS yang diassessment sesuai dengan jabatan yang tersedia dari tahun ke tahun.



Sumber : Data diolah (2018)

Bila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya adanya trend penurunan kinerja pada IKU jumlah PNS yang diassessment sesuai dengan jabatan yang tersedia. Adapun kendala-kendala dalam peningkatan jumlah PNS yang diassessment sesuai dengan jabatan yang tersedia pada tahun 2017 adalah :

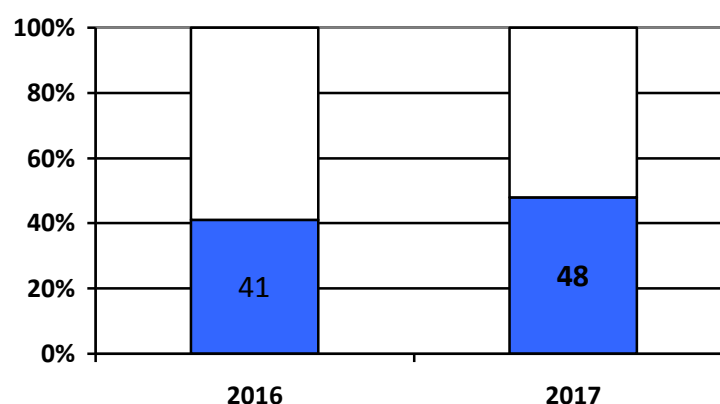
1. Rendahnya partisipasi peserta assessment karena alasan mendekati waktu purna tugas dan tidak ada tindak lanjut secara komprehensif dari hasil assessment
2. Belum memiliki standar kompetensi jabatan pada Pemerintah Kota Palangka Raya yang ditetapkan dengan peraturan kepala daerah
3. Perubahan peraturan tentang standart kompetensi PNS
4. Pemerintah Kota Palangka Raya belum memiliki assessor internal maka memerlukan dana yang besar dalam melaksanakan assesment karena harus bekerja sama dengan pihak ketiga

5. Belum memiliki sarana dan prasarana tempat penyelenggaraan assessment sendiri sehingga dalam pelaksanaannya menyewa gedung milik pemerintah dalam setiap kali pelaksanaan.
6. Adanya kebijakan rasionalisasi anggaran Pemerintah Kota Palangka Raya sehingga target yang seharusnya 200 Orang namun pada perubahan anggaran BKPP harus menurunkan target menjadi 100 orang dan terealisasi 86 orang atau 32% dari target RPJMD

Beberapa alternatif solusi untuk kendala dalam kegiatan ini adalah :

1. Menerapkan hasil assessment untuk pengisian jabatan (mutasi, promosi dan rotasi atau demosi).
2. Percepatan pembuatan dan penetapan peraturan kepala daerah tentang standar kompetensi jabatan oleh unit kerja terkait
3. Merekrut calon assessor, mendidik dan mengangkat dalam jabatan fungsional assessor
4. Peningkatan anggaran kegiatan assessment mengingat besarnya biaya assessment per-orang.

Gambar 3.7. Capaian IKU jumlah PNS yang diassessment sesuai dengan jabatan yang tersedia terhadap Renstra BKPP Kota Palangka Raya 2013-2018



Sumber : Data diolah (2018).

Kemajuan pencapaian IKU jumlah PNS yang diassesment sesuai dengan jabatan yang tersedia adalah 48% atau tercapai 601 orang dari jumlah 1.242 orang target RENSTRA BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2013-2018 hal ini berarti adanya peningkatan kinerja sebesar 7% dari tahun 2016.

#### **3.2.4. Jumlah PNS yang direkruitment sesuai dengan formasi yang terisi**

Pada Tahun 2017 Jumlah PNS yang direkruitmen sesuai dengan formasi yang terisi ditargetkan 150 Orang dan terealisasi sebesar 0 Orang atau sebesar 0%. Artinya kinerja atas indikator PNS yang direkruitment sesuai dengan formasi yang terisi dikategorikan tidak berhasil atau tidak dapat dilaksanakan karena beberapa kendala yaitu :

1. Kebijakan moratorium penerimaan CPNS Kementerian PAN-RB terkait jumlah belanja pegawai Pemerintah Kota Palangka Raya masih berada di atas 50% dari total APBD.
2. Belum adanya peraturan kepala daerah mengenai analisis jabatan dan analisis beban kerja sampai unit terkecil serta standar kompetensi jabatan sehingga menjadi kendala dalam menentukan dan memetakan kebutuhan jumlah serta jenis jabatan PNS
3. Pelaksanaan assesment hanya masih pada level eselon belum pada tingkat JFU
4. Data Kepegawaian belum akurat, dan penyampaian data dari SOPD agak lambat.

Alternatif solusi kendala untuk IKU ini adalah :

1. Penghentian sementara pemberian rekomendasi pindah ke Pemerintah Kota Palangka Raya.
2. Percepatan pembuatan dan penetapan peraturan kepala daerah tentang jabatan dan beban kerja serta standar kompetensi jabatan oleh unit kerja terkait
3. Menyempurnakan Sistem Informasi Manajemen Pegawai



### 3.2.5. Menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani

Pada tahun 2017 dari target sebanyak 6 kasus indisipliner yang tertangani terealisasi 583% atau sebanyak 35 kasus indisipliner yang tertangani, sehingga dapat disimpulkan sasaran kinerja tahun 2017 menurunkan jumlah kasus indisipliner dapat dikatakan tidak berhasil. Salah satu penyebab adalah kurang tepatnya penetapan nilai target awal indikator kinerja pada Renstra BKPP 2013-2018.

Adapun program yang mendukung pencapaian kinerja pada IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani adalah Program Pembinaan dan pengembangan aparatur dengan kegiatan proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN.

Tabel 3.11. Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani Tahun 2017.

Kegiatan	Satuan	Target Output	Realisasi Output	% Realisasi
Program : <i>Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</i>				
1. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN	Kasus	10	35	350

Sumber : Data diolah (2018).

Dari target IKU yang ditetapkan pada Tahun 2017 yaitu sebanyak 6 kasus indisipliner yang tertangani yang tersedia terangkakan di dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2017 adalah sebanyak 10 Orang; dan terealisasi sebanyak 35 orang sehingga ada kesenjangan (*gap*) antara target IKU dan target *Output* pada DPA yaitu sebanyak 4 kasus. Keberhasilan pencapaian kinerja Tahun 2017 pada IKU ini adalah adanya peningkatan jumlah kasus indisipliner yang berhasil diselesaikan melebihi dari target *output* yang direncanakan.

Dari sisi efisiensi penggunaan sumber daya target IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani adalah sebesar 3.87, yang artinya untuk setiap 1% realisasi anggaran mampu menghasilkan *output* kasus indisipliner yang tertangani sebesar 3.87%

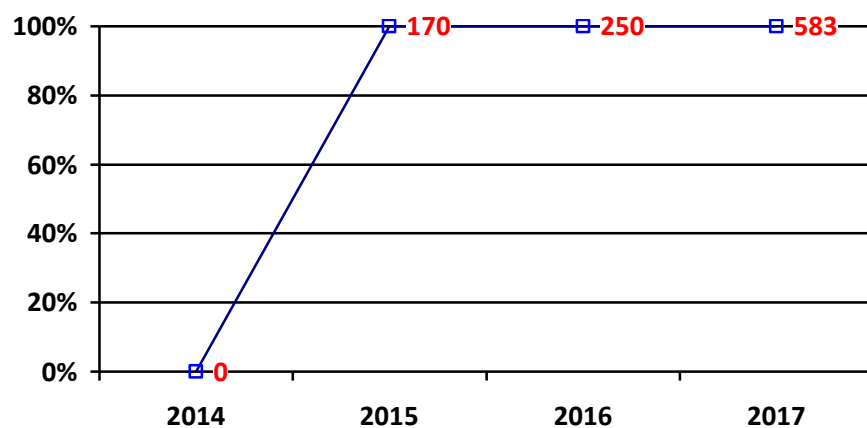
Bila dibandingkan dengan rasio efisiensi tahun 2016 sebesar 5.5 % maka efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian target IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani tahun 2017 lebih rendah dari tahun 2016.

Tabel 3.12. Perhitungan Efisiensi IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani tahun 2017.

Kegiatan	% Realisasi Output	% Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi
Program :			
<i>Pengembangan dan Pembinaan Aparatur</i>			
1. Proses penanganan kasus-pelanggaran disiplin ASN	350	90,49	3.87

Sumber : Data diolah (2018).

Gambar 3.8. Pencapaian kinerja IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani dari tahun ke tahun.



Sumber : Data diolah (2018).

Bila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya adanya trend peningkatan capaian jumlah kasus indisipliner yang tertangani pada IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani

Pada proses penegakkan disiplin dilakukan dengan *massive* (luas), namun semua kasus indisipliner 100% ditangani dengan mekanisme sidang mapeg. Namun bila ditelaah lebih lanjut peningkatan jumlah kasus indisipliner yang tertangani menunjukkan meningkatnya komitmen Pemerintah Kota Palangka Raya terhadap peningkatan disiplin, namun pada sisi yang lain peningkatan jumlah kasus indisipliner menunjukkan kurangnya pembinaan disiplin pada tingkat SOPD dari atasan langsung kepada bawahannya.

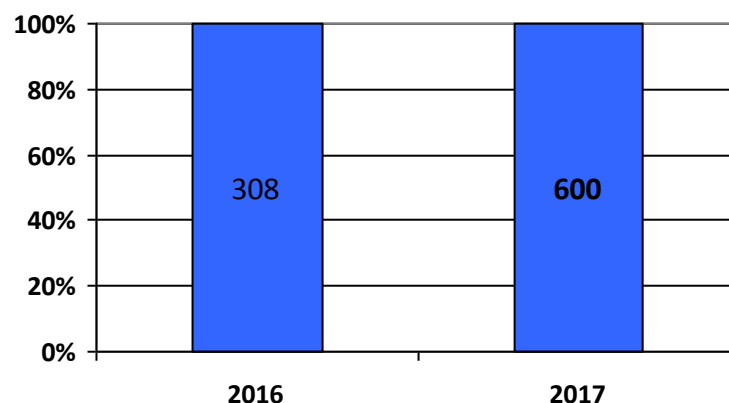
Adapun kendala-kendala dalam menurunkan jumlah kasus indisipliner yaitu :

1. Terbatasnya jangkauan pengawasan untuk unit kerja SOPD terjauh akibat keadaan geografis;
2. Kurangnya pembinaan disiplin pada tingkat SOPD dari atasan kepada bawahannya
3. Belum adanya penyidik PNS pada Pemerintah Kota Palangka Raya

Alternatif solusi untuk kendala tersebut di atas adalah :

1. Melakukan evaluasi untuk memetakan SOPD yang rawan indisipliner untuk selanjutnya dilakukan monitoring secara berkala.
2. Mengangkat Penyidik PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya

Gambar 3.9. Capaian IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani terhadap Renstra BKPP Kota Palangka Raya 2013-2018



Sumber : Data diolah (2018).

Kemajuan pencapaian IKU menurunnya jumlah kasus indisipliner yang tertangani sampai dengan tahun 2017 adalah 600 % atau 72 kasus dari jumlah 12 kasus target RENSTRA BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2013-2018 hal ini berarti adanya peningkatan jumlah kasus indisipliner yang tertangani sebesar 292% dari tahun 2016.

### 3.2.6. Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD

Pada tahun 2017 target kinerja untuk IKU jumlah laporan absensi yang disampaikan oleh unit kerja SKPD adalah 600 laporan, dan terealisasi sebesar 656 atau 109% dari target yang ditetapkan. Sehingga kinerja IKU jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja SKPD pada Tahun 2017 dapat dikategorikan berhasil.

Keadaan geografis pada unit kerja SOPD yang terjauh menjadi kendala dalam tepat waktunya penyampaian laporan absensi, namun mengingat pentingnya laporan absensi sebagai alat pemantauan disiplin pada SOPD-SOPD maka alternatif solusi yang dapat diambil adalah salah satunya dengan penggunaan media teknologi informasi dalam hal ini e-mail dalam penyampaian laporan absensi.

Program yang mendukung kinerja IKU jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja SKPD pada tahun 2017 adalah program peningkatan disiplin aparatur melalui kegiatan peningkatan disiplin pegawai.

Tabel 3.13. Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD Tahun 2017.

Kegiatan	Satuan	Target Output	Realisasi Output	% Realisasi	Ket
Program :					
<i>Peningkatan Disiplin Aparatur</i>					
1. Peningkatan Disiplin Pegawai	Laporan	780	656	84%	

Sumber : Data diolah (2018).

Dari sisi efisiensi penggunaan sumber daya target IKU Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD adalah sebesar 1.14, yang artinya untuk setiap 1% realisasi anggaran mampu

menghasilkan *output* laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD sebesar 1.14%.

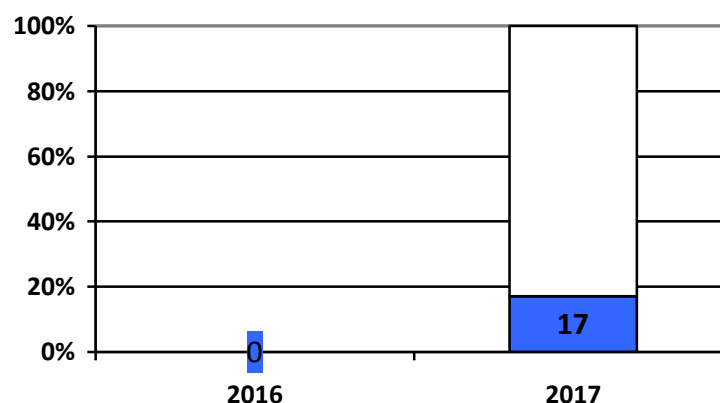
Tabel 3.14. Perhitungan Efisiensi IKU Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD tahun 2017.

Kegiatan	% Realisasi Output	% Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi
Program :			
<i>Peningkatan Disiplin Aparatur</i>			
1. Peningkatan Disiplin Pegawai	84	73.63	1.14

Sumber : Data diolah (2018).

Pencapaian kinerja dan Tingkat efisiensi pada tahun 2017 tidak dapat dilakukan perbandingan dengan tahun-tahun sebelumnya karena tidak adanya kegiatan dan anggaran tersebut pada tahun-tahun sebelumnya.

Gambar 3.10. Capaian IKU Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD terhadap Renstra BKPP Kota Palangka Raya 2013-2018



Sumber : Data diolah (2018).

Kemajuan pencapaian IKU Jumlah laporan absensi yang disampaikan unit kerja/SKPD sampai dengan tahun 2017 adalah 17 %

atau 656 laporan dari jumlah 3.900 target laporan pada RENSTRA BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2013-2018

### 3.2.7. Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat

Jumlah Pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat pada tahun 2017 adalah sebanyak 904 pegawai atau sebesar 104% dari target sebesar 870 pada tahun 2017, dan pencapaian kinerja IKU jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat pada tahun 2017 dapat dikategorikan berhasil.

Berkas tidak lengkap (BTL) merupakan mayoritas masalah dalam proses pemberkasan kenaikan pangkat pegawai yang disebabkan masih kurangnya pemahaman pegawai mengenai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berakibat terhadap kurangnya kelengkapan berkas kenaikan pangkat. Dan alternatif solusi atas permasalahan tersebut adalah :

1. Membuka desk konsultasi pemberkasan kenaikan pangkat bagi pegawai
2. Melakukan komunikasi yang intensif dengan pihak pengelola kenaikan pangkat dengan BKN
3. Diadakan *workshop* tata cara penyusunan SKP

Program yang mendukung keberhasilan pencapaian target IKU jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat pada tahun 2017 adalah program peningkatan pelayanan kepegawaian dengan kegiatan usul kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tabel 3.15. Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat Tahun 2017.

Kegiatan	Satuan	Target Output	Realisasi Output	% Realisasi	Ket
Program :					
<i>Peningkatan Pelayanan kepegawaian</i>					
1. Usul kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN)	SK	1.000	904	90.4%	

Sumber : Data diolah (2018).

Dari sisi efisiensi penggunaan sumber daya target IKU Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat adalah sebesar 0.98, yang artinya untuk setiap 1% realisasi anggaran mampu menghasilkan *output* Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat sebesar 0.98%

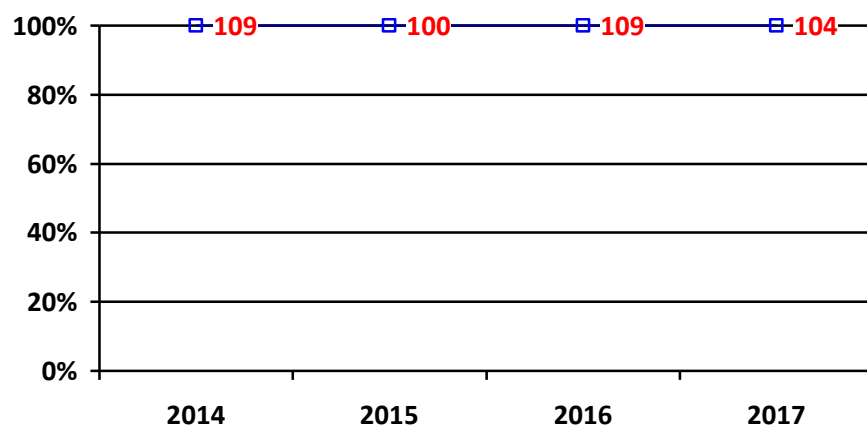
Bila dibandingkan dengan rasio efisiensi tahun 2016 sebesar 1.1 % maka efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian target IKU IKU Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat tahun 2017 lebih rendah dari tahun 2016.

Tabel 3.16. Perhitungan Efisiensi IKU Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat tahun 2017.

Kegiatan	% Realisasi Output	% Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi
Program : <i>Peningkatan Pelayanan kepegawaian</i>			
1. Usul kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN)	90.4	92.16	0.98

Sumber : Data diolah (2018).

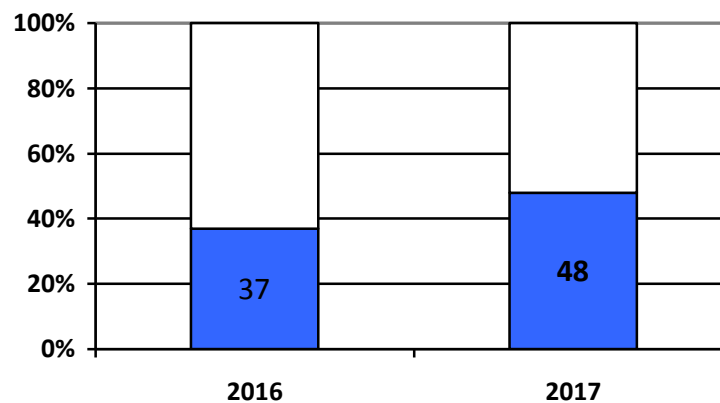
Gambar 3.11. Pencapaian kinerja IKU Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat dari tahun ke tahun.



Sumber : Data diolah (2018).

Pencapaian kinerja IKU jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat dari tahun ke tahun relatif stabil dengan capaian rata-rata di atas 100% melampaui target IKU pertahunnya.

Gambar 3.12. Capaian IKU Jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat terhadap Renstra BKPP Kota Palangka Raya 2013-2018



Sumber : Data diolah (2018).

Kemajuan pencapaian IKU jumlah pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat sampai dengan tahun 2017 adalah 48 % atau 4.171 SK dari jumlah 8.710 SK target RENSTRA BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2013-2018 hal ini berarti adanya peningkatan jumlah kasus indisipliner yang tertangani sebesar 11% dari tahun 2016.

### 3.2.8. Penyelesaian SK Pensiun PNS

Pada tahun 2017 target IKU penyelesaian SK Pensiun PNS untuk Tahun 2017 adalah 97 orang dan yang terealisasi 261 orang atau 269% dari target, dari pencapaian target kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa pada IKU penyelesaian SK Pensiun PNS pada Tahun 2017 dapat dikategorikan berhasil.

Keberhasilan pencapaian kinerja IKU Penyelesaian SK pensiun PNS didukung oleh program peningkatan pelayanan kepegawaian, kegiatan penyelesaian SK Pensiun.



Tabel 3.17. Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU penyelesaian SK pensiun PNS Tahun 2017.

Kegiatan	Satuan	Target Output	Realisasi Output	% Realisasi	
Program : <i>Peningkatan Pelayanan Kepegawaian</i>					
1. Penyelesaian Pensiun	SK	SK	200	261	132

Sumber : Data diolah (2018).

Dari target *output* pada yang dianggarkan pada DPA Tahun 2017 sebesar 200 SK pensiun yang terselesaikan dapat terealisasi sebesar 130% atau 261 SK pensiun, dari sisi efisiensi penggunaan sumber daya adalah 1.39 yang artinya setiap 1% realisasi anggaran menghasilkan realisasi *output* SK Pensiun yang terselesaikan sebesar 1.39%, tingkat pencapaian efisiensi ini lebih rendah bila dibandingkan dengan rasio efisiensi pada tahun 2016 yaitu sebesar 2.3%.

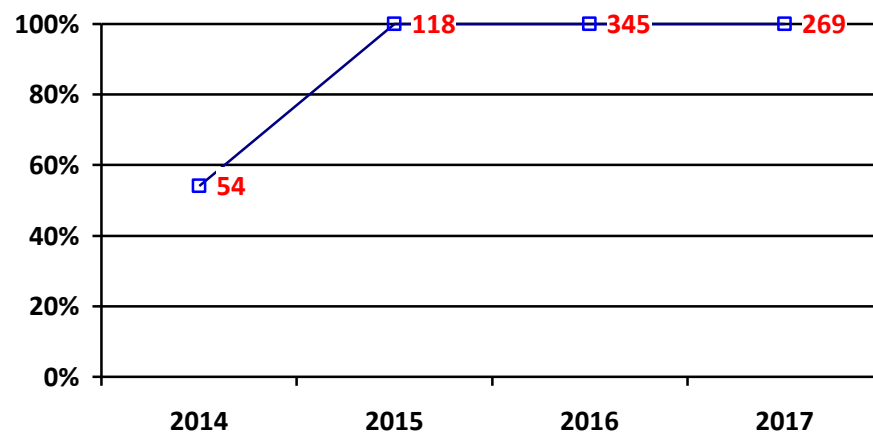
Tabel 3.18. Perhitungan Efisiensi IKU penyelesaian SK pensiun PNS Tahun 2017 .

Kegiatan	% Realisasi Output	% Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi
Program : <i>Peningkatan Pelayanan Kepegawaian</i>			
1. Penyelesaian SK Pensiun	131	94,30	1.39

Sumber : Data diolah (2018).

Berkas Tidak Lengkap (BTL) serta proses pelengkapan berkas yang tidak tepat waktu oleh pegawai yang akan memasuki masa pensiun merupakan mayoritas permasalahan pada penyelesaian SK Pensiun yang disebabkan pemberkasan baru dilakukan pegawai pra pensiun ketika mendekati masa pensiun. Solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan membuka desk informasi konsultasi pemberkasan pensiun, serta memperkuat koordinasi terkait penjagaan pensiun dengan masing-masing SOPD.

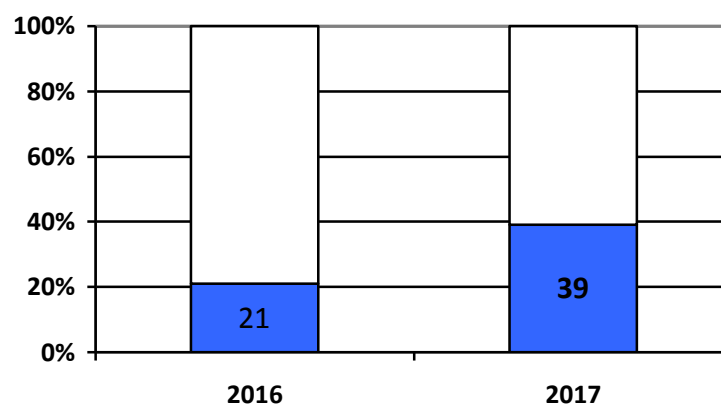
Gambar 3.13. Pencapaian kinerja IKU penyelesaian SK pensiun PNS dari tahun ke tahun.



Sumber : Data diolah (2018).

Pencapaian kinerja IKU penyelesaian SK pensiun PNS dari tahun ke tahun berfluktuasi namun capaian rata-rata di atas 100% melampaui target IKU pertahunnya.

Gambar 3.14. Capaian IKU penyelesaian SK pensiun PNS terhadap Renstra BKPP Kota Palangka Raya 2013-2018



Sumber : Data diolah (2018).

Kemajuan pencapaian IKU penyelesaian SK pensiun PNS sampai dengan tahun 2017 adalah 39 % atau 572 SK dari jumlah 1.461 SK

target RENSTRA BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2013-2018 hal ini berarti adanya peningkatan penyelesaian SK pensiun PNS 18% dari tahun 2016.

### 3.2.9. Persentase Assesment Sesuai Dengan Jabatan

Indikator Kinerja Ini merupakan perubahan IKU atas perubahan Sasaran strategis RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya sesuai dengan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 49 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Walikota Palangka Raya nomor 61 tahun 2016 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Palangka Raya periode 2016-2018.

Adapun program yang relevan mendukung pencapaian kinerja pada IKU persentase assessment sesuai dengan jabatan adalah Program Pengembangan dan Pembinaan Aparatur dengan kegiatan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.19. Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung IKU persentase assessment sesuai dengan jabatan tahun 2017.

Kegiatan	Satuan	Target Output	Realisasi Output	% Realisasi
Program :				
<i>Pengembangan dan Pembinaan Aparatur</i>				
1. Assesment Pejabat	Orang	100	86	86

Sumber : Data diolah (2018).

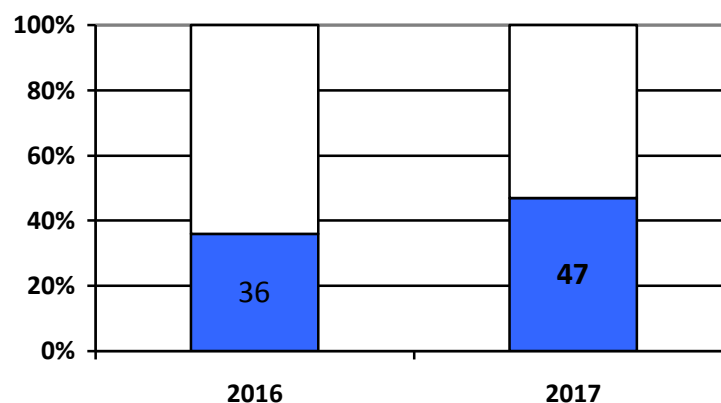
Data awal 2016 untuk jumlah pejabat yang telah di assessment adalah 296 orang serta formasi pejabat yang terisi pada tahun 2017 adalah 816 formasi jabatan. Pada tahun 2017 jumlah pejabat yang diasessment adalah 86 orang sehingga sampai dengan tahun 2017 jumlah pejabat yang telah di assessment sesuai dengan jabatan adalah 382 orang atau 47% dari jumlah 816 formasi jabatan yang terisi pada Pemerintah Kota Palangka Raya.

Tabel 3.20. Capaian IKU Persentase assessment sesuai dengan jabatan terhadap RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya 2013-2018

No	Indikator Kinerja	Satuan	Capaian			Target Tahun 2018	%
			s.d. 2016	2017	2014 s.d. 2017		
Sasaran Strategis ( Perwali Nomor 49 Tahun 2017 )							
Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara							
1	Persentase assessment sesuai dengan jabatan	%	36%	11%	47%	100%	47%

Sumber : Data diolah (2018).

Gambar 3.15. Capaian IKU Persentase assessment sesuai dengan jabatan terhadap RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya 2013-2018



Sumber : Data diolah (2018).

Kemajuan pencapaian IKU Persentase assessment sesuai dengan jabatan sampai dengan tahun 2017 adalah 47 % target 100% pada RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya Tahun 2013-2018 hal ini berarti adanya peningkatan Persentase assessment sesuai dengan jabatan 11% dari tahun 2016.

### 3.3. Realisasi Anggaran

Pembiayaan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun Anggaran 2017 bersumber dari APBD Kota Palangka Raya dengan anggaran sebesar Rp. 11.814.706.076,13; dan sampai dengan 31 Desember 2017 anggaran yang terserap adalah sebesar Rp. 9.989.976.661,00 atau mencapai 84,55%.

Tabel 3.21. Anggaran dan Realisasi Anggaran pada BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017.

No.	Jenis Belanja	Anggaran		Realisasi Anggaran	
		Rp.		Rp.	%
1.	Belanja Tidak Langsung	2.983.253.390,05		2.793.818.939,00	94%
2.	Belanja Langsung	8.831.452.686,08		7.196.157.722,00	80%
	Jumlah	11.814.706.076,13		8.831.452.686,08	84,56%

Sumber : Laporan Realisasi Anggaran BKPP 2017

Realisasi anggaran Belanja Tidak langsung adalah 94% dan Belanja Langsung adalah 80% dari anggaran BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017 sebesar Rp. 11.814.706.076,13

Prosentase realisasi Belanja Langsung secara berurut yaitu dari realisasi belanja modal sebesar 96%; Belanja Pegawai sebesar 83%; dan Belanja Barang & Jasa sebesar 81%.

Tabel 3.22. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per jenis belanja pada BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017.

No.	Jenis Belanja	Anggaran	Realisasi Anggaran	
			Rp.	%
1.	Belanja Pegawai	956.607.000,00	795.463.000,00	83%
2.	Belanja Barang & Jasa	7.523.795.686,08	6.065.050.472,00	81%
3.	Belanja Modal	351.050.000,00	335.664.250,00	96%
	Jumlah	8.831.452.686,08	7.196.157.722,00	81.48%

Sumber : Laporan Realisasi Anggaran BKPP 2017

Tabel 3.23. Anggaran dan Realisasi Belanja Program pada BKPP Kota Palangka Raya Tahun 2017.

No.	Program	Anggaran	Realisasi Anggaran	
			Rp.	%
1.	Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.509.092.611,08	1.259.669.733,00	83,47%
2.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	317.100.000,00	298.310.925,00	94,07%
3.	Peningkatan Disiplin Aparatur	91.609.500,00	74.789.500,00	81,64%
4.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	5.227.992.550,00	4.276.522.759,00	81,80%
5.	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	267.883.900,00	219.111.049,00	81,79%
6.	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.051.753.350,00	755.676.942,00	71,85%
7.	Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	366.020.775,00	312.076.814,00	85,26%
Jumlah		8.831.452.686,08	7.196.157.722,00	81,48%

Sumber : Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan BKPP 2017.

Prosentase realisasi belanja program secara berurut dari tertinggi sampai terendah adalah :

1.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	94,07%
2.	Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	85,26%
3.	Pelayanan Administrasi Perkantoran	83,47%
4.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	81,80%
5.	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	81,79%
6.	Peningkatan Disiplin Aparatur	81,64%
7.	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	71,85%

## **BAB IV**



# **PENUTUP**

## **BAB IV**

### **P E N U T U P**

#### **4.1. Kesimpulan**

Laporan Kinerja ini merupakan laporan pertanggungjawaban kinerja tahun keempat pelaksanaan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Palangka Raya 2013-2018 yang disusun dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pada Tahun 2017 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya menetapkan 1 (satu) sasaran strategis dengan 8 (delapan) Indikator Kinerja Utama sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2017 dengan rata-rata nilai pencapaian kinerja 153%.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 49 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 61 tahun 2016 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Palangka Raya periode 2016-2018 ditetapkan 1 (satu) sasaran strategis dengan 1 (satu) Indikator Kinerja Utama dengan pencapaian 47 % persentase assessment sesuai dengan jabatan sampai dengan Tahun 2017.

Pembiayaan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun Anggaran 2017 bersumber dari APBD Kota Palangka Raya dengan anggaran sebesar Rp. 11.814.706.076,13; dan sampai dengan 31 Desember 2017



anggaran yang terserap adalah sebesar Rp. 9.989.976.661,00 atau terealisasi 84,55%.

Dari hasil pengukuran atas Indikator Kinerja Utama (IKU) sasaran strategis, sebagian besar telah mencapai target bahkan melampaui target, tetapi ada beberapa IKU yang tidak mencapai target pada Tahun 2017 yang disebabkan terkendala kebijakan kementerian PAN dan RB terkait moratorium CPNS; serta kendala lainnya terkait dengan anggaran.

Upaya kedepan adalah mengevaluasi beberapa kegiatan baik dari segi anggaran maupun perencanaan; melakukan peningkatan terhadap sistem pengendalian intern SOPD dan 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.

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, Februari 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KOTA PALANGKA RAYA



**NYTA BIANITA REZZA, S.Sos**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19671213 198911 2 001