



PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH BKPSDM

**TAHUN
2023**



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya dapat menyusun Laporan Kinerja tahun 2023, 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya untuk melaksanakan kinerja yang berorientasi pada hasil, baik berupa *output* maupun *outcome* dalam rangka membangun prinsip transparansi dan akuntabilitas yang merupakan pilar penting pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik.

Semoga melalui Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 31 Maret 2024
Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Palangka Raya


Dra. FIFI ARFINA, M.Si
Pembina Tingkat I/(IV/b)
NIP. 19640704 198302 2 001

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
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
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1 Perencanaan Strategis	8
2.1.1 Tujuan	9
2.1.2 Sasaran	9
2.1.3 Strategi dan Kebijakan	10
2.1.4 Program dan Kegiatan	10
2.2 Indikator Kinerja Utama	12
2.3 Perjanjian Kinerja	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	16
3.1.1 Capaian kinerja Tahun 2023	16
3.1.2 Perkembangan kinerja dari tahun ke tahun	18
3.1.3 Perkembangan capaian kinerja terhadap Renstra ...	19
3.2 Analisis Capaian Kinerja	20
3.2.1 Indeks Profesionalitas ASN	20
3.2.2 Persentase OPD Pemerintah Kota Palangka Raya Dengan Data Pegawai yang Akurat	22
3.2.3 Persentase Ketepatan Penyelesaian Kenaikan Pangkat Gol. III ke Bawah	22
3.2.4 Persentase Pejabat sesuai dengan Kompetensi dan Syarat Jabatan	23

3.2.5	Persentase Pejabat yang memiliki Sertifikat Diklat Struktural sesuai dengan eselon yang dijabat	23
3.3	Realisasi Anggaran.....	23
3.4	Analisis Penggunaan Sumber Daya.....	25
BAB IV	PENUTUP	28
4.1	Kesimpulan	28
LAMPIRAN	30

DAFTAR TABEL

No.		Halaman
Tabel 1.1.	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kota Palangka Raya Berdasarkan Status Kepegawaian	4
Tabel 1.2.	Rekapitulasi Pegawai BKPSDM Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Jabatan	5
Tabel 1.3.	Rekapitulasi ASN BKPSDM Kota Palangka Raya berdasarkan tingkat pendidikan	5
Tabel 1.4.	Rekapitulasi ASN BKPSDM 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.....	9
Tabel 2.2.	Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya Tahun 2023.	10
Tabel 2.3.	Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023	13
Tabel 2.4.	Anggaran Program pada BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023	14
Tabel 2.5.	Matrix Perjanjian Kinerja dan program strategis BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2020	15
Tabel 3.1.	Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023.....	17
Tabel 3.2.	Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023 terhadap Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Kota Palangka Raya Tahun 2018-2023	18
Tabel 3.3.	Perbandingan Indikator Kinerja Utama dari tahun ke tahun.....	18
Tabel 3.4.	Perbandingan Kinerja BKPSDM Kota Palangka Raya dari tahun ke tahun terhadap Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Kota Palangka Raya.....	19
Tabel 3.5.	Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kota Palangka Raya terhadap Renstra perubahan 2018-2023	20
Tabel 3.6.	Anggaran dan Realisasi Belanja per jenis Belanja pada BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023.....	24
Tabel 3.7.	Anggaran dan Realisasi Belanja Program pada BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023	24
Tabel 3.8.	Capaian Pelaksanaan Belanja dan Kinerja Program BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2023	26

DAFTAR GAMBAR

No.		Halaman
Gambar 1.1.	Struktur Organisasi BKPSDM Kota Palangka Raya	4

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya sesuai dengan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 58 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut BKPSDM Kota Palangka Raya dituntut untuk melaksanakan sesuai dengan asas kepastian hukum, tertib penyelenggara negara, kepentingan umum, proposionalitas, 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.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 6 Tahun 2019 tanggal 15 November 2019 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palangka Raya terdapat perubahan Nomenklatur Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menjadi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Laporan kinerja disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota

Palangka Raya dalam melaksanakan tugas dan fungsi selama tahun anggaran 2023 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 BKPSDM 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 Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Palangka Raya dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 63 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya sebagai berikut :

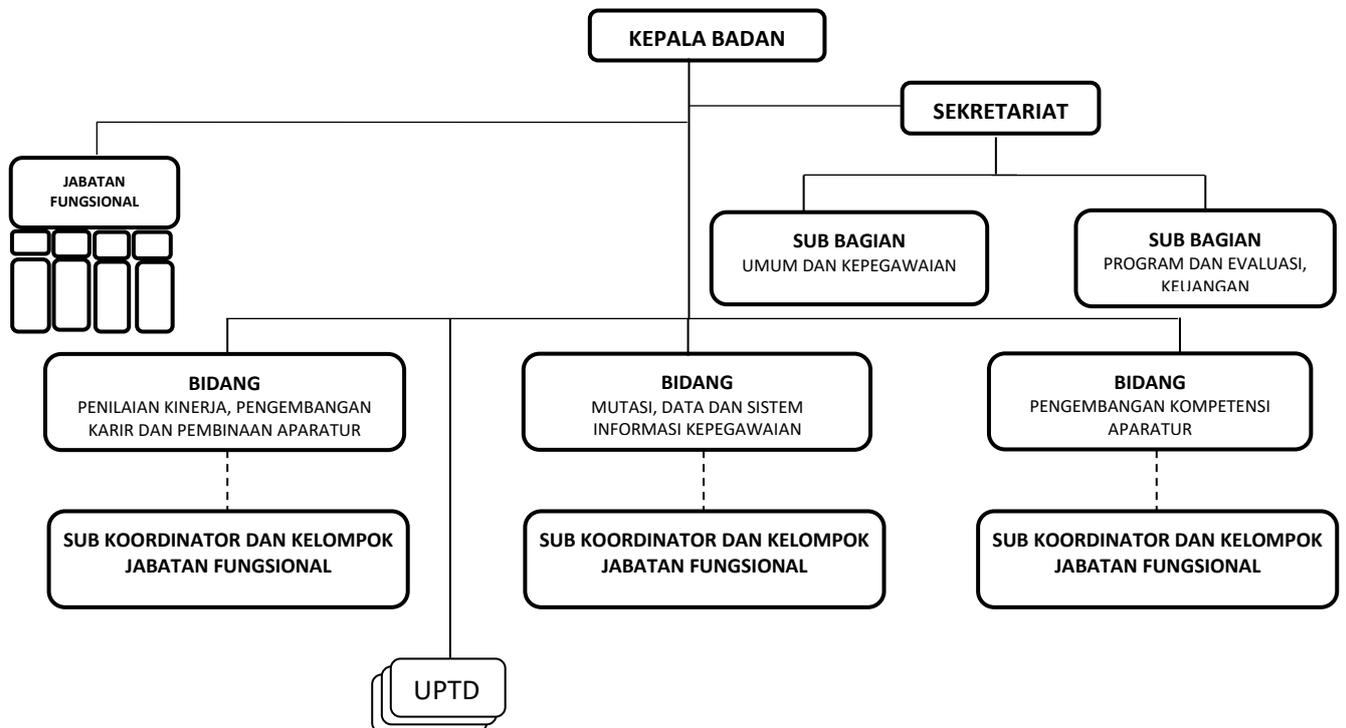
1. Tugas Pokok BKPSDM Kota Palangka Raya
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan fungsi penunjang bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah;
2. Fungsi BKPSDM Kota Palangka Raya
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyusunan kebijakan teknis bidang penilaian kinerja, pengembangan karir, pembinaan aparatur, mutasi, data, informasi, dan pengembangan kompetensi aparatur;

- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang penilaian kinerja, pengembangan karir, pembinaan aparatur, mutasi, data, informasi, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan tugas dukungan teknis bidang penilaian kinerja, pengembangan karir, pembinaan aparatur, mutasi, data, informasi, dan pengembangan kompetensi aparatur;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan bidang kepegawaian, serta pendidikan dan pelatihan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 63 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kota Palangka Raya, BKPSDM Kota Palangka Raya termasuk dalam badan tipe B, dengan komposisi struktur organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat Badan, terdiri dari :
 - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dan ;
 - 2. Sub Bagian Program dan Evaluasi Keuangan.
- c. Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan Aparatur;
- d. Bidang Mutasi, Data dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- g. Kelompok Jabatan Pelaksana.

STRUKTUR PERANGKAT DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Gambar 1.1. Struktur Organisasi BKPSDM Kota Palangka Raya

Sumber : Lampiran Peraturan Walikota Palangka Raya
Nomor 63 Tahun 2021.

1.3. Sumber Daya Manusia

Sebagaimana struktur organisasi di atas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya didukung Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara sebanyak 43 Orang yang dapat dirinci sebagai berikut :

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

Tabel 1.1. Rekapitulasi Pegawai BKPSDM Kota Palangka Raya Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	43
2	Tenaga Kontrak	10
Jumlah		53

Sumber : DUK BKPSDM 2023

- b. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kota Palangka Raya berdasarkan Tingkat Jabatan :

Tabel 1.2. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kota Palangka Raya Berdasarkan Tingkat Jabatan

No	Jabatan	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
1	Eselon II	0	0	0
2	Eselon III	1	3	4
3	Eselon IV	1	1	2
4	JFU	5	6	11
5	JFT	10	16	26
Jumlah		17	26	43

Sumber : DUK BKPSDM 2023

- c. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kota Palangka Raya berdasarkan Tingkat Pendidikan :

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

No	Tingkat Pendidikan	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
1	S-3	0	0	0
2	S-2	6	6	12
3	S-1	8	13	21
4	D-4	1	0	1
5	D-3	1	7	8
6	SMU	1	0	1
Jumlah		17	26	43

Sumber : DUK BKPSDM 2023

- d. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kota Palangka Raya berdasarkan Golongan :

Tabel 1.4. Rekapitulasi ASN BKPSDM Kota Palangka Raya berdasarkan Golongan

No	UNIT KERJA	JML PNS	GOLONGAN																				
			IV					III					II				I						
			A	B	C	D	E	JML	A	B	C	D	JML	A	B	C	D	JML					
1.	KEPALA BADAN	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0
2.	SEKRETARIAT	12	2	-	-	-	-	2	2	3	1	1	7	-	-	3	-	3	-	-	-	-	0
3.	BIDANG PENILAIAN KINERJA,	5	-	-	-	-	-	-	1	2	-	2	5	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0

Isu – isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya diantaranya adalah :

1. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat;
2. Penataan ASN berbasis kompetensi dan peningkatan kualitas SDM ASN sebagai penyokong penyelenggara pemerintah daerah;
3. Belum akuratnya database kepegawaian guna mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

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

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

Sesuai dengan Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintah Kota Palangka Raya Tahun 2018-2023 Visi Kota Palangka Raya yaitu

“Terwujudnya Kota Palangka Raya menjadi Kota yang Maju, Rukun dan Sejahtera untuk Semua”.

Untuk mewujudkan Visi tersebut disusunlah 3 (tiga) misi yaitu :

1. Mewujudkan Kemajuan Kota Palangka Raya *Smart Environment (Lingkungan Cerdas)*.
2. Mewujudkan Kerukunan Seluruh Elemen Masyarakat *Smart Society (Masyarakat Cerdas)*.
3. Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat Kota dan Masyarakat Daerah Pinggiran *Smart Economy (Ekonomi Cerdas)*

Dari Misi di atas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya sebagai pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian mempunyai peran dalam memberikan dukungan atas misi kedua Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Palangka Raya tahun 2018 – 2023 yaitu “Mewujudkan kerukunan seluruh elemen masyarakat *Smart Society (Masyarakat Cerdas)*”; Melalui salah satu tujuan strategis Pemerintah Kota Palangka Raya untuk menjalankan misi tersebut adalah “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik” dengan Sasaran Pembangunan “Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi”

2.1.1. Tujuan

Untuk menggambarkan arah strategi organisasi, meletakkan kerangka prioritas dan fokus kondisi yang ingin diciptakan sesuai pernyataan visi dan misi Perubahan RPJMD Kota Palangka Raya tahun 2018 - 2023, serta memperhatikan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya maka yang menjadi tujuan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya tahun 2018 - 2023 adalah :

Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi

2.1.2. Sasaran

Sasaran merupakan ukuran pencapaian dan tujuan strategis. Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya merupakan bagian integrasi dari proses perencanaan strategis dan ditetapkan untuk dapat menjamin suksesnya pelaksanaan jangka menengah yang bersifat menyeluruh, serta untuk memudahkan pengendalian dan pemantauan kinerja organisasi. Sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya tahun 2018-2023 untuk tujuan meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan yaitu "Meningkatnya Profesionalitas ASN".

Tabel 2.1. Matriks Hubungan Tujuan Strategis, Indikator Tujuan, Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya.

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya kualitas penerapan Reformasi Birokrasi	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN

2.1.3. Strategi dan Kebijakan

Strategi merupakan langkah-langkah yang berisikan program-program / indikator untuk mewujudkan visi dan misi. Dalam mencapai tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya terdapat strategi sebagai berikut.

1. Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan yang efektif berdasarkan analisa jabatan;
2. Mewujudkan data kepegawaian yang akurat dan valid.

Adapun kebijakan atau arah/tindakan yang diambil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya untuk mencapai tujuan strategis adalah sebagai berikut :

1. Penataan dan pemberdayaan aparatur yang telah ditetapkan melalui hasil analisa jabatan;
2. Pelayanan administrasi kepegawaian dan pengelolaan data kepegawaian berbasis teknologi informasi.

2.1.4. Program dan Kegiatan

Untuk mengoperasionalkan strategi dalam rangka mewujudkan visi dan misi RPJMD Kota Palangka Raya melalui sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya 2018 - 2023 pada tahun 2023 didukung oleh 3 program yang terbagi menjadi 1 program pendukung dan 2 program strategis dengan uraian program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.2. Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Tahun 2023.

Program	Kegiatan
1.1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah 2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD 3. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN 4. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN 5. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD 6. Koordinasi dan Penyusunan Laporan

Program	Kegiatan
	Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD
	7. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
	8. Monitoring, Evaluasi dan Penilaian Kinerja Pegawai
	9. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
	10. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor
	11. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
	12. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
	13. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan
	14. Fasilitas Kunjungan Tamu
	15. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
	16. Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
	17. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
	18. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
	19. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
	20. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
	21. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya
	22. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
1.2 Program Kepegawaian Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN 2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian 3. Pengelolaan Data Kepegawaian 4. Pengelolaan Mutasi ASN 5. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN 6. Pengelolaan Promosi ASN 7. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN 8. Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional 9. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 10. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
1.3 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren,

Program	Kegiatan
	Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum. 2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum. 3. Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis, Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum. 4. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.

Sumber : RKAP BKPSDM Kota Palangka Raya T.A. 2023.

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, Pendidikan dan Pelatihan Kota Palangka Raya disusun dengan mengacu Rencana Strategis yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 21 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Palangka Raya periode 2018-2023 serta Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Nomor 870/114.1/BKPSDM.Set.2/VIII/2020 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Perubahan di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Tahun 2020 ditetapkan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama yaitu :

- a. untuk tahun 2018 sampai dengan 2020 adalah Prosentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural; dan
- b. untuk tahun 2021 sampai dengan 2023 adalah Indesk Profesionalitas ASN.

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Tahun 2023 ditetapkan dengan mengacu pada sasaran strategis RPJMD Pemerintah Kota Palangka Raya Tahun 2018-2023, RENSTRA Perubahan BKPSDM 2018-2023, Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2023, Rencana Kerja (RENJA) tahun 2023 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2023 beserta perubahannya.

Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	SATUAN
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Rendah	Kategori

Sumber : Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023

Dalam Perjanjian Kinerja juga ditetapkan anggaran untuk setiap kegiatan. Total Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya untuk tahun anggaran 2023 adalah Rp. 11.708.538.100,00 yang terdiri dari Belanja Operasi Rp. 10.973.289.300,00 dan Belanja Modal Rp. 735.248.800,00.

Berikut perincian anggaran untuk setiap program pada BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023 :

Tabel 2.4. Anggaran Program pada BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023.

No.	Program	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 7.082.031.349,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 3.012.422.239,00
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.614.084.512,00
	Jumlah	Rp. 11.708.538.100,00

Sumber : DPPA BKPSDM Kota Palangka Raya TA. 2023.

Tabel 2.5. Matrix Perjanjian Kinerja dan program strategis BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2023

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	SATUAN	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	1. Indeks Profesionalitas ASN	Rendah	Kategori	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 3.012.422.239,00
					Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.614.084.512,00

Sumber : Dokumen Perjanjian Kinerja dan DPPA 2023.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Salah satu tujuan Pemerintah Kota Palangka Raya Tahun 2018-2019 yaitu mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik melalui meningkatnya kualitas penerapan reformasi birokrasi. Indeks Reformasi Birokrasi menggambarkan sejauh mana perbaikan tata kelola pemerintahan telah dilaksanakan oleh instansi pemerintah, yang bertujuan pada pemerintahan yang efektif dan efisien, bersih dari KKN, dan memiliki pelayanan publik yang berkualitas.

Dari hasil Evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023 sesuai surat Kementerian PAN dan RB Nomor B/345/RB.06/2024 disampaikan bahwa Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Palangka Raya Tahun 2023 adan 65,07 dengan Kategori B, yang berarti memenuhi sebagian kecil (<60%) kriteria sebagai birokrasi yang bersih, efektif, dan berdaya saing karena sebagian besar pelaksanaan percepatan transformasi digital, dan pembangunan budaya BerAKHLAK belum optimal, serta belum sepenuhnya mampu mewujudkan dampak nyata kepada pembangunan.

Meningkatnya kualitas penerapan reformasi birokrasi merupakan sasaran Pemerintah Kota Palangka Raya yang menjadi tujuan (*goals*) atau hasil yang ingin dicapai BKPSDM Kota Palangka Raya melalui meningkatnya profesionalitas ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya.

3.1.1. Capaian Kinerja Tahun 2023

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Nomor 870/15.a/BKPSDM.Set.2/I/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Perubahan Pertama di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Tahun

2018-2023 ditetapkan Indikator Kinerja Utama Indeks Profesionalitas ASN.

Berikut disajikan capaian indikator kinerja utama (IKU) BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023.

Tabel 3.1. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Capaian	Selisih
Tujuan Strategis :				
<i>Meningkatnya Kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi</i>				
Indikator Tujuan :				
<i>Nilai Indeks Reformasi Birokrasi</i>				
Sasaran Strategis				
<i>Meningkatnya Profesionalitas ASN</i>				
1.	Indeks Profesionalitas ASN	Kategori	Sedang Rendah	-

Sumber : Data diolah (2024).

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Reformasi Birokrasi ASN dilakukan pengkategorian tingkat profesionalitas ASN sebagai berikut :

- a. Nilai 91-100 Berkategori Sangat Tinggi;
- b. Nilai 81-90 Berkategori Tinggi;
- c. Nilai 71-80 Berkategori Sedang;
- d. Nilai 61-70 Berkategori Rendah;
- e. Nilai 0-60 Berkategori Sangat Rendah.

Dari hasil pengukuran capaian Indikator Kinerja Utama Indeks Profesionalitas ASN secara nasional yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Nasional menggunakan metode SAPK menunjukkan bahwa nilai rata-rata profesionalitas ASN Pemerintah Kota Palangka Raya Tahun 2023 adalah 62,88 atau kategori rendah.

Berikut disajikan Indikator Kinerja SOPD terhadap Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Kota Palangka Raya sesuai Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Palangka Raya Tahun 2018-2023.

Tabel 3.2. Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023 terhadap Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Kota Palangka Raya Tahun 2018-2023

	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Capaian	Selisih
1.	% OPD Pemerintah Kota Palangka Raya dengan data pegawai yang akurat	%	95	95	-
2.	% Ketepatan Penyelesaian Keputusan Kenaikan Pangkat Gol. III ke Bawah	%	100	100	-
3.	% Pejabat sesuai dengan kompetensi dan syarat jabatan	%	80	70,26	-9,74
4.	% Pejabat yang memiliki sertifikat Diklat Struktural sesuai eselon yang dijabat	%	90	74,54	-15,46

Sumber : Data diolah (2024).

3.1.2. Perkembangan Kinerja Dari Tahun Ke Tahun

Berikut disajikan capaian Indikator Kinerja Utama Indeks Profesionalitas ASN dari tahun ke tahun :

Tabel 3.3. Perbandingan Indikator Kinerja Utama dari tahun ke tahun

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	% Realisasi Kinerja (tahun)				
			2019	2020	2021	2022	2023
Sasaran Strategis							
<i>Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara</i>							
1	Indeks Profesionalitas ASN	Kategori	-	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Rendah

Sumber : Data diolah (2024).

Perkembangan capaian kinerja IKU Indeks Profesionalitas ASN pada Tahun 2023 mengalami peningkatan dari tahun 2022 yaitu dari kategori sangat rendah menjadi rendah dengan nilai 62,88

Tabel 3.4. Perbandingan Kinerja BKPSDM Kota Palangka Raya dari tahun ke tahun terhadap Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Kota Palangka Raya

No.	Indikator Kinerja	Satuan	% Realisasi Kinerja (tahun)				
			2019	2020	2021	2022	2023
Sasaran Strategis							
<i>Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara</i>							
1	% OPD Pemerintah Kota Palangka Raya dengan data pegawai yang akurat	%	-	-	100	100	95
2	% Ketepatan Penyelesaian Keputusan Kenaikan Pangkat Gol. III ke Bawah	%	-	-	100	100	100
3	% Pejabat sesuai dengan kompetensi dan syarat jabatan	%	-	-	66,35	76,30	70,26
4	% Pejabat yang memiliki sertifikat Diklat Struktural sesuai eselon yang dijabat	%	-	-	71,64	81,29	74,54

Sumber : Data diolah (2024).

3.1.3. Perkembangan Capaian Kinerja terhadap Renstra

Berikut perkembangan kinerja IKU Indeks Profesionalitas ASN terhadap target yang telah ditetapkan dalam Renstra Perubahan BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2018-2023 yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3.5. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kota Palangka Raya terhadap Renstra perubahan 2018-2023.

No	Indikator Kinerja	Satuan	Capaian		Target Tahun 2023	
			2023	Kenaikan/penurunan s.d Tahun 2022		
Sasaran Strategis						
<i>Meningkatnya Profesionalitas ASN</i>						
	Indeks Profesionalitas ASN	Kategori	Rendah	-	Sangat Rendah	Sedang

Sumber : Data diolah (2024).

Perkembangan Capaian IKU Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2023 mengalami kenaikan pada kategori Rendah dengan nilai 62,88 lebih tinggi dari tahun 2022 pada kriteria Sangat Rendah (rentang nilai 0-60) yaitu dengan capaian nilai 56,86 atau lebih tinggi 6,02 dari namun bila dibandingkan dengan target akhir jangka menengah tahun 2023 pencapaian kinerja masih berada di bawah target.

3.2. Analisis Capaian Kinerja

3.2.1. Indeks Profesionalitas ASN

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Reformasi Birokrasi ASN ditetapkan bobot penilaian dimensi Indeks Profesionalitas ASN yaitu sebagai berikut :

- Kompetensi memiliki bobot 40% (empat puluh persen);
- Kinerja memiliki bobot 30% (tiga puluh persen);
- Kualifikasi memiliki bobot 25% (dua puluh lima persen);
- Disiplin memiliki bobot 5% (lima persen).

Program yang relevan mendukung pencapaian kinerja IKU Indeks Profesionalitas ASN adalah Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kegiatan sebagai berikut :

A. Program Kepegawaian Daerah

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
2. Mutasi dan Promosi ASN;
3. Pengembangan Kompetensi ASN;
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

B. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengembangan Kompetensi Teknis;
2. Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Adapun tidak tercapainya target IKU Indeks Profesionalitas ASN pada Tahun 2023 terdapat beberapa hal yang mempengaruhi yaitu :

1. Belum optimalnya mekanisme pelaporan peningkatan kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya;
2. Dokumen standar kompetensi jabatan belum sepenuhnya tersusun;

Upaya yang dilakukan BKPSDM Kota Palangka Raya pada untuk meningkatkan capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 antara lain :

1. Pelaksanaan rapat koordinasi kepegawaian Tahun 2023 tingkat Kota Palangka Raya pada bulan Maret dan November 2023
2. Mengirimkan 29 (dua puluh sembilan) orang pejabat Pemerintah Kota Palangka Raya untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan;
3. Pelaksanaan Pemetaan potensi dan kompetensi pegawai (assessment pegawai) Eselon IV dan JF Penyetaran sebanyak 120 orang, Eselon III dengan UMP sebanyak 140 orang pejabat;
4. Pelaksanaan bimbingan teknis penataan arsip di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya;
5. Pelaksanaan Bimbingan Teknis penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah;
6. Pelaksanaan bimbingan teknis peningkatan kompetensi bagi aparatur kelurahan;

7. Pelaksanaan bimtek penerapan e-kinerja berdasarkan Permenpan 6 Tahun 2022 untuk ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya;
8. Mendorong peningkatan Kualifikasi PNS di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya melalui pemberian Beasiswa Tugas Belajar Strata-2 dan pemberian beasiswa bantuan tugas akhir bagi PNS yang sedang meningkatkan kualifikasinya melalui ijin belajar.

3.2.2. Persentase OPD Pemerintah Kota Palangka Raya dengan data pegawai yang akurat

Program yang mendukung tercapainya target kinerja indikator penyelenggaraan urusan pemerintahan Kota Palangka Raya pada persentase OPD pemerintah Kota Palangka Raya dengan data yang akurat adalah Program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan Sistem Informasi Kepegawaian ASN. Capaian kinerja indikator persentase OPD Pemerintah Kota Palangka Raya dengan data pegawai yang akurat untuk Tahun 2023 mencapai target yaitu dari target 95% tercapai adalah 95%, Faktor yang mendorong pencapaian ini adalah pelaksanaan kegiatan pelaksanaan kegiatan rekonsiliasi data ASN pada Aplikasi SI ASN BKN di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya Tahun 2023 pada bulan Juni 2023.

3.2.3. Persentase ketepatan penyelesaian kenaikan pangkat Gol. III ke bawah.

Program yang mendukung capaian kinerja indikator capaian kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan persentase ketepatan penyelesaian kenaikan pangkat Gol. III ke bawah ini adalah Program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan Sistem Informasi Kepegawaian ASN. Capaian kinerja indikator kinerja ini mencapai target pada Tahun 2023 yaitu 100%, penyebab pendorongnya adalah strategi pelaksanaan *Focus Group Discussion* yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Palangka Raya dengan BKN Regional VII Banjarmasin

pada Tahun 2023, sehingga risiko Berkas Tidak Lengkap (BTL) usul kenaikan pangkat periode April dan Oktober 2023 dapat dicegah dan Surat Keputusan kenaikan pangkat Gol. III ke bawah dapat disampaikan tepat waktu.

3.2.4. Persentase Pejabat sesuai dengan kompetensi dan syarat Jabatan

Program yang relevan mendukung indikator kinerja ini adalah Program Kepegawaian daerah, dengan kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN; Mutasi dan Promosi ASN; Pengembangan Kompetensi ASN; Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Pencapaian indikator kinerja ini pada Tahun 2023 cukup rendah yaitu 70,26% dari target yang ditetapkan yaitu 80%. Penyebab rendahnya capaian target pada Tahun 2023 karena masih adanya pejabat eselon IV (pengawas) yang berijazah terakhir SMA dan jumlah pejabat yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan masih cukup besar.

3.2.5. Persentase Pejabat yang memiliki sertifikat diklat struktural sesuai dengan eselon yang dijabat

Program yang relevan mendukung pencapaian indikator kinerja ini adalah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional. Capaian kinerja indikator ini lebih rendah dari target yaitu 74,54 dari target yang ditetapkan untuk 2023 yaitu 90 %.

3.3. Realisasi Anggaran

Pembiayaan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2023 bersumber dari APBD Kota Palangka Raya dengan anggaran sebesar Rp. 11.708.538.100,00; dan sampai dengan 31 Desember 2023 anggaran yang terserap adalah sebesar Rp. 10.919.433.000,00 atau mencapai 93,26%.

Realisasi anggaran Belanja Operasi adalah 92,88%. dan Belanja Modal adalah 98,89% dari anggaran BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023 sebesar Rp. 11.708.538.100.

Prosentase realisasi Belanja Operasi secara berurut yaitu dari realisasi belanja pegawai sebesar 95.25%; Belanja Barang & Jasa sebesar 90,97 %.

Tabel 3.6. Anggaran dan Realisasi Belanja per jenis belanja pada BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023.

No.	Jenis Belanja	Anggaran	Realisasi Anggaran	
			Rp.	%
1.	Belanja Operasi	10.973.289.300	10.192.360.680	92,88
	a. Belanja Pegawai	4.896.421.849	4.664.071.154	95,25
	b. Belanja Barang & Jasa	6.076.867.451	5.528.289.526	90,97
2.	Belanja Modal	735.248.000	727.072.320	98,89
	a. Peralatan dan Mesin	697.248.000	692.979.000	99,39
	b. Aset Tetap Lainnya	3.000.000	3.000.000	100
	c. Aset Lainnya	35.000.000	31.093.320	88,84
	Jumlah	11.708.538.100	10.919.433.000	93,26

Sumber : Laporan Realisasi Anggaran BKPSDM 2023

Tabel 3.7. Anggaran dan Realisasi Belanja Program pada BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2023.

No.	Program	Anggaran	Realisasi Anggaran	
			Rp.	%
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	7.082.031.349	6.613.304.357	93,38
2.	Kepegawaian Daerah	3.012.422.239	2.713.665.270	90,08
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.614.084.512	1.592.463.373	98,66
	Jumlah	11.708.538.100	10.919.433.000	93,26%

Sumber : Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan BKPSDM 2023.

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

1.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	98,66 %
2.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	93,38 %
3.	Kepegawaian Daerah	90,08%

3.4. Analisis Penggunaan Sumber Daya

Dari tabel capaian pelaksanaan belanja dan kinerja program yang ditunjukkan pada tabel 3.9. bahwa penggunaan sumber daya anggaran untuk pelaksanaan program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota pada BKPSDM Kota Palangka Raya dan Program Kepegawaian Daerah TA. 2023 telah dilakukan secara efisien, hal ini ditunjukkan oleh rasio realisasi belanja terhadap unit kinerja program lebih kecil daripada rasio rencana belanja terhadap unit kinerja program.

Secara efektifitas pelaksanaan belanja daerah untuk program terdapat dua kinerja program yang kurang efektif yaitu pada program kepegawaian daerah dengan pada indikator % pejabat sesuai dengan kompetensi dan syarat jabatan; Dan % pejabat yang memiliki sertifikat diklat struktural sesuai eselon yang dijabat karena realisasi kinerja (hasil) lebih kecil dari rencana kinerja (hasil)

Tabel 3.8. Capaian Pelaksanaan Belanja dan Kinerja Program BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun Anggaran 2023.

NO.	PROGRAM		SATUAN	RENCANA TINGKAT CAPAIAN	REALISASI TINGKAT CAPAIAN	HASIL EVALUASI
	NAMA PROGRAM	TOLOK UKUR KINERJA				
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Masukan : Dana	Rp.	7.082.031.349	6.613.304.357	
		Hasil : % Terpenuhinya Urusan Penunjang Urusan Pemerintahan	%	95	95	Efektif
		Belanja Kinerja/Unit			74.547.698	69.613.730
2.	Kepegawaian Daerah	Masukan : Dana	Rp.	3.012.422.239	2.713.665.270	
		Hasil : % OPD Pemerintah Kota Palangka Raya dengan data pegawai yang akurat	%	95	95	Efektif
		: % Ketepatan Penyelesaian Keputusan Kenaikan Pangkat Gol. III ke Bawah	%	100	100	Efektif
		: % Pejabat sesuai dengan kompetensi dan syarat jabatan	%	80	70,26	Kurang Efektif
		Belanja Kinerja/Unit			10.954.262	10.230.209
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Masukan : Dana	Rp.	1.614.084.512	1.592.463.373	
		Hasil : % Pejabat yang memiliki sertifikat Diklat Struktural sesuai eselon yang dijabat	%	90	74,54	Kurang Efektif
		Belanja Kinerja/Unit			17.934.272	21.363.876

Sumber : Laporan Evaluasi Renja BKPSDM Triwulan IV TA. 2023

Metode yang digunakan untuk penilaian efektifitas dan efisiensi capaian kinerja Program mengacu kepada model Evaluasi kinerja Pelaksanaan Belanja Langsung yang dikembangkan Ritonga, Irwan T (2014), Analisis Laporan Keuangan Pemda , Yogyakarta, Lembaga Kajian Manajemen Pemerintahan Daerah.

Dari penilaian efektifitas dan efisiensi di atas maka langkah perbaikan yang dapat diambil BKPSDM guna peningkatan efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja program yaitu melalui peningkatan sistem pengendalian intern SOPD dengan peningkatan marturitas pada 1) Lingkungan pengendalian, 2). Penilaian risiko, 3). Kegiatan pengendalian. 4). Informasi dan komunikasi, 5).Pemantauan pengendalian intern.

BAB IV

P E N U T U P

4.1. Kesimpulan

Laporan Kinerja ini merupakan laporan pertanggungjawaban kinerja pelaksanaan Rencana Strategis (RENSTRA) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Perubahan Kota Palangka Raya 2018-2023 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.

Sesuai dengan IKU perubahan yang telah ditetapkan BKPSDM Kota Palangka Raya Tahun 2018-2023 pada Tahun 2023 Indikator yang menjadi penanda capaian kinerja sasaran BKPSDM Kota Palangka Raya yaitu Indeks Profesionalitas ASN dengan pencapaian kinerja dengan nilai 62,88 atau kategori rendah sesuai dengan kriteria pada Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran indeks profesionalitas aparatur sipil negara.

Pembiayaan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2023 bersumber dari APBD Kota Palangka Raya dengan anggaran sebesar Rp. 11.708.538.100 ; dan sampai dengan 31 Desember 2023 anggaran yang terserap adalah sebesar Rp. 10.919.433.000,00 atau terealisasi 93,26%.

Upaya kedepan untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan kualitas penerapan sistem akuntabilitas kinerja pada BKPSDM Kota Palangka Raya antara lain :

1. Membangun komitmen bersama dengan menuangkan dalam perjanjian kinerja dan pakta integritas secara berjenjang dari tingkat pejabat pimpinan tinggi hingga pejabat fungsional dan pejabat pelaksana di lingkungan BKPSDM Kota Palangka Raya;
2. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala melalui pengawasan dan monitoring kinerja berjenjang;
3. Melakukan perbaikan secara berkelanjutan atas sistem akuntabilitas kinerja pada tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja.
4. Peningkatan terhadap sistem pengendalian intern SOPD.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Tahun 2023 diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja SOPD-BKPSDM kepada pihak – pihak terkait baik sebagai *stakeholders* ataupun pihak lain yang telah berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Palangka Raya.

Palangka Raya, 31 Maret 2024
Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Palangka Raya



Dra. FIFI ARFINA, M.Si
Pembina Tingkat I/(IV/b)
NIP. 19640704 198302 2 001



PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)**

JL. G.Obos XI (Lingkar Dalam) Telepon (0536) 3239164
Faximile.(0536) 3242390 Website. <https://bkpsdm.palangkaraya.go.id/>
Palangka Raya 73112

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KOTA PALANGKA RAYA**

NOMOR : 870/ / BKPSDM.Set.2 // 2024

TENTANG

**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PALANGKA RAYA TAHUN 2023**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PALANGKA RAYA**

- Menimbang : a. Bahwa berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. bahwa dalam rangka untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan bentuk tanggungjawab pemerintah terhadap masyarakat;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan keputusan Kepala Badan tentang Pembentukan Tim dan Kelompok Kerja Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Mengingat : 1. Undang – Undang 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);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
4. Permenpan RB No. 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42)
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah dan Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
9. Permenpan RB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 63 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALANGKA RAYA TENTANG TIM PENYUSUN LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALANGKA RAYA TAHUN 2023

KESATU : Membentuk Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Tahun 2023, dengan susunan keanggotaan sebagaimana terlampir.

- KEDUA : Tugas Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya sebagaimana Diktum KESATU adalah :
1. Menghimpun, mengelola dan menyusun Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota palangka Raya Tahun 2023;
 2. melengkapi data serta dokumen untuk menunjang Penyusunan Laporan Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Tahun 2023;
 3. Menghimpun dan mengentri data Laporan Kinerja Perangkat Daerah dalam aplikasi e-SAKIP Reviu Kemenpan RB dan SISAIP Pemerintah Kota Palangka Raya untuk menunjang kelengkapan Laporan Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota palangka Raya Tahun 2023.
- KETIGA : Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya Tahun 2023 bertanggung jawab dan melaporkan hasil kegiatan kepada Kepala Badan.
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan bilamana dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Palangka Raya
pada tanggal Januari 2024

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PALANGKA RAYA


Dra. FIFI ARFINA, M.Si
Pembina Tingkat I/(IV/b)
NIP.19640704 198302 2 001

Lampiran : Keputusan Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota
Palangka Raya
Nomor : 870/ /BKPSDM.Set.2 //2024
Tanggal : Januari 2024

**SUSUNAN KEANGGOTAAN
TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PALANGKA RAYA TAHUN 2023**

No	NAMA / NIP	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM
1	2	3	4
1	Dra. FIFI ARFINA, M.Si NIP. 19640704 198302 2 001	Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya	Penanggung Jawab
2	SALMADI S.Sos, MAP NIP. 19730523 199303 1 004	Sekretaris pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya	Ketua
3	NOVITARYA,S.STP.,M.A.P NIP.19841120 200212 2 001	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya	Anggota
4	YURIRIN RICHI, S.I.P., M.A.P NIP.19880909 200701 2 001	Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Pembinaan aparatur	Anggota
5	BETTY LESTARI, S.Psi NIP. 19830612 201001 2 028	Kepala Bidang Mutasi, Data dan Sistem Informasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya	Anggota
6	DESI DOTRIANA NOVITA ASI, ST., M.AP NIP. 19851113 201101 2 018	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya	Anggota

7	EDWIN HARNEGIE, S.E., M.Si NIP. 19851230 200604 1 001	Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi dan Keuangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya	Anggota
8	FITRIA SUSANA BELLA, S.AN NIP.19950224 202012 2 015	Penyusun Rencana Kegiatan Dan Anggaran Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya	Anggota
9	MUHAMAD SUKRON AULADI, S.Kom NIP.19911010 202012 1 012	Pengevaluasi Program dan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palangka Raya	Anggota

Ditetapkan di Palangka Raya
pada tanggal Januari 2024

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PALANGKA RAYA



Dra. FIFI ARFINA, M.Si
Pembina Tingkat I/(IV/b)
NIP.19640704 198302 2 001