



PEMERINTAH KOTA KOTAMOBAGU

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(L K I P)**

**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KOTAMOBAGU**



**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA KOTAMOBAGU
TAHUN 2017**



KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, atas Ijin dan Perkenan-Nya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu Tahun 2017 dapat disusun sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja ini disusun dalam rangka memenuhi amanat Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan visi dan misi pembangunan Kota Kotamobagu yang diemban oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu. Selain itu, laporan ini disusun sebagai instrumen penilaian kinerja dalam rangka mewujudkan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang baik (*good governance*). Laporan ini juga dapat dijadikan sebagai umpan balik dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pada tahun berikutnya.

Laporan Kinerja Tahun 2017 ini disusun dengan mengacu pada pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014. Laporan ini memuat pencapaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) serta Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu Tahun 2013-2018 sebagaimana telah tertuang dalam Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2017.

Penyusunan Laporan Kinerja ini telah diupayakan sebaik mungkin. Walaupun demikian, disadari bahwa laporan yang telah disusun tidak terlepas dari kekurangan-kekurangan sehingga masih terus memerlukan penyempurnaan di masa-masa yang akan datang. Akhirnya semoga Laporan Kinerja ini dapat memberikan manfaat bagi evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan khususnya di Kota Kotamobagu pada umumnya.

Kotamobagu, 2018

**Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan
Pelatihan Kota Kotamobagu,**

Sahaya S. Mokoginta, S.STP, ME
Pembina
NP. 19800519 199912 1 001



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum SKPD

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah lembaga teknis kota yang merupakan unsur penunjang Pemerintah Kota Kotamobagu yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada di dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui sekretaris daerah kota Kotamobagu.

1.1.1 Dasar Hukum Pembentukan SKPD

1. Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Undang-undang nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan Negara
3. Undang-undang RI nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
4. Undang-undang Nomor 4 tahun 2007 tentang pembentukan Kota Kotamobagu
5. Peraturan Daerah Kota Kotamobagu Nomor 3 tahun 2007 tentang *pembentukan organisasi dan tata kerja lembaga teknis.*

1.1.2 Tugas Pokok Pembentukan SKPD

- a. Tugas pokok Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kotamobagu
 1. Melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang kepegawaian yang ditetapkan Walikota ;
 2. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.



- b. Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu
1. Pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data berbentuk database serta analisa data untuk penyusunan program kegiatan ;
 2. Perencanaan strategis pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah ;
 3. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian ;
 4. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang kepegawaian ;
 5. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian ;
 6. Pelaksanaan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan bidang kepegawaian ;
 7. Pelaksanaan standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan bidang kepegawaian ;
 8. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan pada Badan Kepegawaian Daerah ;
 9. Pengkoordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan bidang kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah ;
 10. Pembinaan dan pelaksanaan kerjasama dengan masyarakat, Lembaga Pemerintah dan Lembaga lainnya ;
 11. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah ;
 12. Pelaksanaan peraturan perundang - undangan bidang kepegawaian ;
 13. Perencanaan formasi dan pengembangan kepegawaian ;
 14. Penyiapan kebijakan umum pengembangan kepegawaian dan berkoordinasi dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan atau Lembaga Administrasi Negara ;
 15. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundangundangan;
 16. Penyiapan dan pelaksanaan administrasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma standar dan



prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang - undangan ;

17. Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah ;
18. Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang - undangan ;
19. Pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa kepada Pegawai Negeri Sipil ;
20. Penyiapan dan pelaksanaan administrasi kepangkatan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang - undangan ;
21. Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian secara komprehensif ;
22. Penyiapan kebutuhan data dan / atau informasi untuk penyusunan program pengembangan kepegawaian ;
23. Pendokumentasian tata naskah kepegawaian ;
24. Penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang kepegawaian ;

1.2 Sumber Daya Manusia

Sumberdaya Aparatur di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu yang dibentuk setelah era reformasi dan otonomi daerah sesuai tugas pokok dan fungsi adalah untuk mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah.

1.2.1 Keadaan Personalia

Jumlah Pegawai 40 (Empat Puluh) dan Tenaga Kontrak 4 (Empat) orang jumlah seluruh personil 44 (Empat Puluh Empat) merupakan sumberdaya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang harus menangani Pegawai Negeri Sipil Daerah Kota Kotamobagu sampai dengan tanggal 31 Desember 2016 sebanyak 2.332 Orang.

Sumberdaya PNS Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu terinci sebagai berikut :

**1) Berdasarkan Pendidikan**

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	S3	-
2	S2	3
3	S1	24
4	D III	5
5	SMA	8
	Jumlah	40

Catatan : Data Bulan Desember 2017

2) Berdasarkan Pangkat / Golongan

No	Pangkat	Jumlah
1	Golongan IV	
	<i>Pembina Utama Madya</i>	-
	<i>Pembina Utama Muda</i>	-
	<i>Pembina Tingkat I</i>	-
	<i>Pembina</i>	3
2	Golongan III	
	<i>Penata Tk. I</i>	4
	<i>Penata</i>	6
	<i>Penata Muda Tk. I</i>	8
	<i>Penata Muda</i>	11
3	Golongan II	
	<i>Pengatur Tk. I</i>	1
	<i>Pengatur</i>	2
	<i>Pengatur Muda Tk. I</i>	5
	<i>Pengatur Muda</i>	-
	Jumlah	40

Catatan : data bulan Desember 2017

**3) Berdasarkan Eselon**

No	Eselon	Jumlah
1	Eselon II-b	1
2	Eselon III-a	1
3	Eselon III-b	2
4	Eselon IV-a	8

Catatan : data bulan Desember 2017

4) Staf Pelaksana

No	Jabatan	Jumlah
1	Pelaksana	28

Catatan : data bulan Desember 2017

5) Berdasarkan Gender

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Perempuan	16
2	Laki-laki	24

6) Pendidikan Penjenjangan Aparatur

No	Jenis Penjenjangan	Jumlah
1	Pim II/ Spamen	-
2	Pim III	1
3	Pim IV	3
4	J u m l a h	4

Catatan : data bulan Desember 2017

1.3 Kinerja Pelayanan SKPD

Capaian kinerja pelayanan BKPP berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam Tugas Pokok dan Fungsi BKPP sesuai dengan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku, sebagaimana dalam lampiran.

1.4 Perumusan Isu – isu Strategis

Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Berdasarkan identifikasi permasalahan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPP, maka dapat ditentukan isu-isu penting sebagai berikut:

1. Keberadaan sarana dan prasarana dijadikan isu strategis disebabkan;
 - a. kemajuan pengetahuan dan teknologi membuat informasi dan pelayanan harus tepat dan cepat, karena itu diperlukan sarana sistem teknologi yang efektif dengan komputerisasi (Simpeg dan SAPK) dalam memberi pelayanan kepada pegawai,
 - b. perlunya penataan yang sistematis terhadap jumlah pegawai yang banyak dalam rangka memudahkan distribusi dan formasi, serta reformasi pegawai melalui sarana komputerisasi (simpeg dan SAPK).
2. Penerapan regulasi dijadikan isu strategis disebabkan oleh;
 - a. tata kelola pemerintahan yang baik harus didukung regulasi yang diterapkan secara konsisten,
 - b. pembinaan karir dan kaderisasi pegawai perlu mendapat perhatian melalui penerapan regulasi yang konsisten agar prinsip *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik) dapat dicapai.



1.5 Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Tantangan

Tantangan yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan untuk 5 tahun kedepan adalah :

1. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat ;
2. Jumlah PNS yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 tahun kedepan yang perlu disiapkan penggantinya ;
3. Posisi jabatan struktural/fungsional PNS yang masih belum terisi ;
4. Masih adanya Pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS;
5. PNS yang masih memerlukan pendidikan penjenjangan untuk meningkatkan kompetensi;

Peluang

Peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan kedepan adalah :

- a. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil ;
- b. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional ;
- c. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS;
- d. Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

Kekuatan

Yang menjadi Kekuatan bagi BKPP dalam rangka mencapai Visi dan Misi adalah sebagai berikut :

1. Dengan ditetapkannya undang – undang ASN maka ASN yang berada di kota kotamobagu dituntut untuk dapat meningkatkan kompetensi. Maka sebagai pelaksana manajemen kepegawaian BKPP dituntut lebih berinovasi.



2. Dengan dimulainya Masyarakat Ekonomi Asean maka tantangan BKPP lebih menjadi perhatian untuk penataan ASN di Kota Kotamobagu.



BAB II
PERENCANAAN KERJA

2.1. Rencana Strategi

2.1.1. Visi dan Misi

A. Visi

Visi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu “Terwujudnya Tertib Administrasi Kepegawaian Dalam Rangka Penataan Pegawai yang Proporsional Menuju Pembangunan Sumberdaya Aparatur yang Profesional”.

B. Misi

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang baik.
2. Melaksanakan Manajemen pembinaan dan Peningkatan kesejahteraan pegawai.
3. Mengelola dan mengembangkan system Informasi Kepegawaian yang berbasis koneksitas.

2.1.2. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan BKPP Kota Kotamobagu berdasarkan RENSTRA dan RPJMD Tahun 2013 – 2018 dapat dilihat sebagaimana pada Tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1.

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan 2013 – 2018

MISI	TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
1	2	3	4	5
Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang baik	Mewujudkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi		
	Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja SKPD	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD		
Melaksanakan manajemen pembinaan & peningkatan kesejahteraan pegawai	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi		
	Mewujudkan Tingkat Kedisiplinan ASN	Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN		
Mengelola dan mengembangkan system Informasi Kepegawaian yang berbasis koneksitas.	Mewujudkan Sistem Data Kepegawaian yang akurat	Terwujudnya Akurasi Data Kepegawaian		



Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan BKPP Kota Kotamobagu sebagaimana pada table 2.1 diatas dijabarkan dalam Rencana Strategik berdasarkan Sasaran dan Indikator Sasaran / Indikator Kinerja Utama Kota Kotamobagu seperti pada Tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel. 2.2
Rencana Strategi 5 (lima) tahun

TUJUAN			SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN (TAHUN)	
URAIAN	INDIKATOR	TARGET			2017	2018
1	2	3	4	5	9	10
Mewujudkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi : - Kompetensi Manajerial - Kompetensi Teknis	50%	Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi	Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi : - Kompetensi Manajerial - Kompetensi Teknis	45%	50%
	Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Tugas Belajar sesuai dengan Kebutuhan Formasi	11 Org		Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Tugas Belajar sesuai dengan Kebutuhan Formasi	6 Org	11 Org
	Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	98%		Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	97%	98%
Mewujudkan Tingkat Kedisiplinan ASN	Persentase Penanganan terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN	100%	Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN	Persentase Penanganan terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN	100%	100%
	Persentase SKPD yang tidak terdapat Pelanggaran Disiplin	100%		Persentase SKPD yang tidak terdapat Pelanggaran Disiplin	100%	100%
	Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai ASN	70%		Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai ASN	60%	70%
Mewujudkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Administrasi Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu: - Persentase Kenaikan Pangkat Pegawai Tepat Waktu - Persentase Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Tepat Waktu - Persentase Pensiun Pegawai Tepat Waktu	100%	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Administrasi Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu: - Persentase Kenaikan Pangkat Pegawai Tepat Waktu - Persentase Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Tepat Waktu - Persentase Pensiun Pegawai Tepat Waktu	100%	100%



Mewujudkan Sistem Data Kepegawaian yang akurat	Persentase Pegawai yang Datanya Akurat	100%	Terwujudnya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase Pegawai yang Datanya Akurat	-	100%
--	--	------	--------------------------------------	--	---	------

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama	Formulasi
<p>Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi Manajerial - Kompetensi Teknis 	<p>Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat kompetensi manajerial (Diklat PIM Tk. I, Tk. II, Tk. III, Tk. IV) dibagi dengan jumlah pejabat struktural x 100%</p> <p>Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis (diklat teknis tugas dan fungsi + diklat fungsional) dibagi dengan jumlah PNS seluruhnya x 100%</p>
Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Tugas Belajar sesuai dengan Kebutuhan Formasi	Jumlah pegawai yang mengikuti tugas belajar
Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	Jumlah pejabat yang memenuhi persyaratan kompetensi dibagi dengan jumlah Pejabat Struktural
Persentase Penanganan terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN	Jumlah kasus yang ditangani dibagi dengan jumlah kasus
Persentase SKPD yang tidak terdapat Pelanggaran Disiplin	Jumlah SKPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin dibagi dengan jumlah total SKPD
Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai ASN	Persentase kehadiran PNS per bulan dibagi jumlah bulan
<p>Persentase Administrasi Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persentase Kenaikan Pangkat Pegawai Tepat Waktu - Persentase Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Tepat Waktu - Persentase Pensiun Pegawai Tepat Waktu 	<p>Jumlah usulan kenaikan pangkat pegawai selesai tepat waktu dibagi dengan jumlah usulan kenaikan pangkat pegawai</p> <p>Jumlah usulan kenaikan gaji berkala pegawai selesai tepat waktu dibagi dengan jumlah usulan kenaikan gaji berkala pegawai</p> <p>Jumlah usulan pensiun pegawai selesai tepat waktu dibagi dengan jumlah usulan pensiun pegawai</p>

Dalam rangka mewujudkan Rencana Strategik BKPP Kota Kotamobagu Tahun Target 2017, maka telah disusun Rencana Kerja sebagaimana pada Tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4
Rencana Kerja Tahun 2017

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET 2017
1	Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi	Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi :	45%
		- Kompetensi Manajerial	
		- Kompetensi Teknis	
		Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Tugas Belajar sesuai dengan Kebutuhan Formasi	6 Org
		Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	97%
2	Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN	Persentase Penanganan terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN	100%
		Persentase SKPD yang tidak terdapat Pelanggaran Disiplin	100%
		Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai ASN	60%
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Administrasi Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu:	100%
		- Persentase Kenaikan Pangkat Pegawai Tepat Waktu	
		- Persentase Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Tepat Waktu	
		- Persentase Pensiun Pegawai Tepat Waktu	

Berdasarkan perencanaan kinerja diatas, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu menetapkan Perjanjian Kinerja berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPPA) Tahun 2017 sebagaimana pada Tabel 2.5 di bawah ini :



Tabel 2.5
Perjanjian Kinerja Tahun 2017

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
I	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi : - Kompetensi Manajerial - Kompetensi Teknis	45%
		Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Tugas Belajar sesuai kebutuhan Formasi	6 Org
		Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	97%
II	Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN	Persentase Penanganan terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN	100%
		Persentase SKPD yang tidak terdapat Pelanggaran Disiplin	100%
		Persentase tingkat kehadiran Pegawai ASN	60%
III	Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi kepegawaian	Persentase Administrasi Kepegawaian yang diselesaikan Tepat Waktu :	
		- Persentase Kenaikan Pangkat Pegawai Tepat Waktu	100%
		- Persentase Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Tepat Waktu	100%
		- Persentase Pensiun Pegawai Tepat Waktu	100%

Dalam rangka pencapaian Indikator Kinerja Sasaran sebagaimana pada Tabel diatas, maka pada Tahun 2017 telah ditetapkan Program – Program sebagaimana pada Tabel 2.6 di bawah ini :

Tabel 2.6
Program Anggaran

No	Program	Anggaran
I	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	62.000.000
	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.067.509.000
II	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	19.500.000
III	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	79.050.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja

3.1.1. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2017

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2017, berikut perbandingan target dan realisasi pencapaian sasaran strategis berdasarkan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan Tahun 2017.

Sasaran I : Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi

Terwujudnya aparatur sipil yang profesional dan memenuhi standar kompetensi dalam pelaksanaan tugas serta berintegritas ditujukan untuk pencapaian 4 (empat) Indikator sebagai berikut.

1. Indikator Pertama **Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi.**

Indikator ini dimaksudkan untuk mengukur Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi, Aspek yang diukur adalah Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Teknis sebagaimana pada table dibawah ini :

Tabel 3.1

Tingkat Kinerja Indikator Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET (%)	REALISASI (%)	Tingkat Capaian Kinerja (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi	Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi : - Kompetensi Manajerial - Kompetensi Teknis	45%	35,95%	79,88%

a. Kompetensi Manajerial

Jumlah jabatan struktural pada Pemerintah Kota Kotamobagu Tahun 2017 sebanyak 566 jabatan struktural. Jumlah pegawai yang telah mengikuti Diklat PIM II berjumlah sebanyak 8 Orang, Diklat PIM III berjumlah sebanyak 40 Orang dan Diklat PIM IV sebanyak 134 Orang sehingga pada tahun 2016 berjumlah sebanyak **182** Orang dari 512 Jabatan Struktural atau sebesar 35,54% dan tahun 2017 sebanyak **184** orang yang terdiri dari PIM II berjumlah 10 Orang, PIM III berjumlah 40 Orang dan PIM IV berjumlah 134 Orang atau sebesar **32,50%**.

a. Kompetensi Teknis

Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Kotamobagu Tahun 2017 sebanyak 2332 Orang. Jumlah pegawai yang telah mengikuti Diklat Teknis sampai dengan Tahun 2017 sebanyak 919 Orang sehingga dari capaian perbandingan dengan jumlah total ASN sebesar **39,40%**.

Pencapaian Indikator sasaran ini dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Dari grafik tabel diatas dapat diketahui bahwa Indikator Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi dicapai dengan 2 (dua) Sub indikator. Rata-rata capaian kinerja pada Indikator ini sebesar **79,88%** atau bernilai Baik. Dibandingkan dengan pencapaian rata-rata kinerja tahun 2016 sebesar **88,86%**, tahun 2017 mengalami penurunan kinerja tetapi masih bernilai baik. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sumber dana untuk melakukan Diklat Struktural maupun Diklat Teknis untuk meningkatkan kompetensi dari PNS di Pemerintah Kota Kotamobagu.

2. Indikator Kedua **Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Tugas Belajar sesuai dengan Kebutuhan Formasi**

Pencapaian Kinerja Indikator Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Tugas Belajar sesuai dengan Kebutuhan Formasi pada Sasaran I secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.2 di bawah ini:

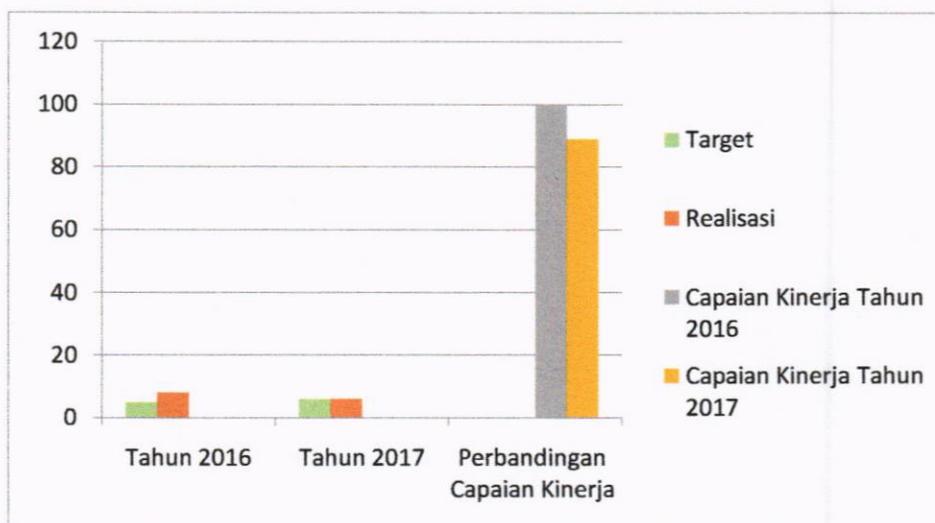
Tabel 3.2

Tingkat Kinerja Indikator Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Tugas Belajar sesuai dengan Kebutuhan Formasi

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	Tingkat Capaian Kinerja (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi	Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Tugas Belajar sesuai dengan Kebutuhan Formasi	6 Org	6 Org	100%

Indikator Sasaran Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Tugas Belajar sesuai dengan Kebutuhan Formasi

Jumlah Pegawai yang mengikuti Tugas Belajar sesuai dengan kebutuhan formasi pada Tahun 2017 sebanyak 6 Orang dari target sebesar 6 Orang, sehingga capaian Kinerja pada Tahun 2017 ini sebesar 100% dan bernilai **Sangat Baik**. Kriteria untuk Indikator ini adalah jumlah pegawai yang sedang menempuh Tugas Belajar.



Tahun sebelumnya, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu memfasilitasi jumlah pegawai yang mengikuti Tugas Belajar

sesuai dengan formasi sebanyak 8 Orang dari Target 5 Orang atau capaian 160 %. Pada Tahun 2017, dari 6 Orang yang ditargetkan, capaian kinerjanya 100% yakni tercapai 6 Orang. Dari sisi pencapaian kinerja terjadi penurunan akan tetapi dari target yang sudah ditetapkan dari tahun sebelumnya dengan tahun saat ini terjadi penambahan sebanyak 1 Orang.

3. Indikator Ketiga **Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi**

Pencapaian Kinerja Indikator Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi pada Sasaran I secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.3

Tingkat Kinerja Indikator Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	Tingkat Capaian Kinerja (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi	Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	97%	96,78%	99,77%

Indikator Sasaran Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi

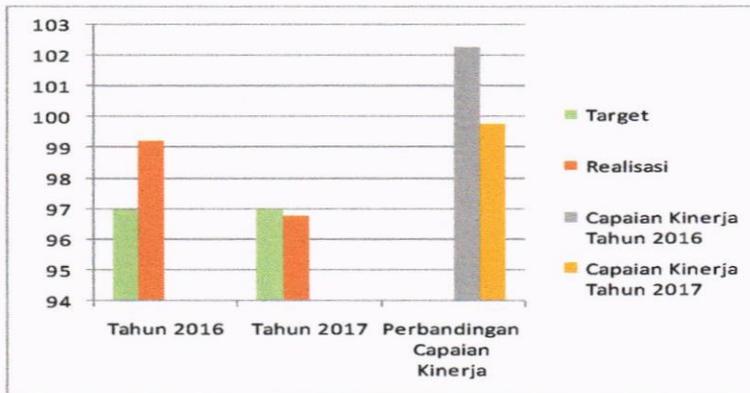
Perhitungan pada indikator ini masih menggunakan syarat jabatan dalam pengisian struktur jabatan Struktural. Jumlah jabatan Struktural 560 dan yang sesuai dengan syarat jabatan tahun 2017 sebanyak 542 jabatan dan tahun 2016 sebanyak 507 jabatan dari 512 Jabatan Struktural, sehingga realisasi kinerja tahun 2016 sebesar 99,02% dan tahun 2017 sebesar 96,78%.

Sesuai target yang ditetapkan tahun 2017 sebesar 97%, dengan realisasi kinerja **96,78%** (belum mencapai target yang direncanakan). Hal ini disebabkan karena ada 2 (dua) Pejabat Eselon II yang mengundurkan diri dari Jabatannya, sehingga terjadi kekosongan pada Jabatan itu dan pada saat ini belum dimungkinkan untuk melakukan seleksi JPT untuk

pengisian Pejabat Definitiv karena terkait dengan UU Pemilu Kepala Daerah maka sementara ini masih diisi dengan Pejabat Pelaksana Tugas.

Dari target yang ditetapkan tahun 2017 sebesar 97%, dengan realisasi kinerja 96,78%, maka capaian kinerja tahun 2017 sebesar **99,77 %** dan bernilai **Sangat Baik**.

Pencapaian Indikator sasaran ini dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Sasaran II : Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN

Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) ditujukan untuk pencapaian 3 (tiga) Indikator sebagai berikut.

1. Indikator Kesatu **Persentase Penanganan terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN**

Pencapaian Kinerja Indikator Persentase Penanganan terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN pada Sasaran II secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.4

Tingkat Kinerja Indikator Persentase Penanganan terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	Tingkat Capaian Kinerja (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN	Persentase Penanganan terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN	100%	100%	100%

Indikator Sasaran Persentase Penanganan terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN

Sesuai amanat PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance) melalui pengukuran persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS.

Kasus pelanggaran disiplin pada Tahun 2016 sebanyak 191 Kasus, yang terdiri dari beberapa Jenis Pelanggaran Disiplin, sedangkan Pelanggaran Disiplin pada Tahun 2017 sebanyak 166 Kasus dan seluruhnya sudah ditangani sehingga Capaian Kinerjanya 100% sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5

Data Jumlah Pelanggaran Disiplin yang Ditangani oleh BKPP Kota Kotamobagu Berdasarkan Jenis Pelanggaran Tahun 2016 - 2017

Jenis Pelanggaran Disiplin	2016	2017
Ringan	181	160
Sedang	8	6
Berat	2	-
Jumlah	191	166

2. Indikator Kedua **Persentase SKPD yang tidak terdapat Pelanggaran Disiplin**

Pencapaian Kinerja Indikator Persentase SKPD yang tidak terdapat Pelanggaran Disiplin pada Sasaran II secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.6

Tingkat Kinerja Indikator Persentase SKPD yang tidak terdapat Pelanggaran Disiplin

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	Tingkat Capaian Kinerja (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN	Persentase SKPD yang tidak terdapat Pelanggaran Disiplin	65%	15,15%	23,30%

Indikator Sasaran Persentase SKPD yang tidak terdapat Pelanggaran Disiplin

Pelanggaran Disiplin PNS adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja sebagaimana yang diatur dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu terus berupaya untuk menurunkan pelanggaran disiplin Pegawai melalui sosialisasi sehingga pada tahun 2017 realisasi kinerjanya sebesar 15,15% dari target yang sudah ditetapkan sebesar 65% atau sebanyak 5 (lima) SKPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin dari jumlah SKPD di Kota Kotamobagu sebanyak 33 (tiga puluh tiga) SKPD.

Tabel 3.7

Perbandingan Kinerja Nyata dengan Kinerja yang Direncanakan Indikator Persentase SKPD yang Tidak Terdapat Pelanggaran Disiplin Tahun 2016 - 2017

Indikator Kinerja	Tahun	Target	Realisasi	Tingkat Capaian
Persentase SKPD yang Tidak Terdapat Pelanggaran Disiplin	2016	60%	12,12%	20,2%
	2017	65%	15,15%	23,30%

Jika dibandingkan dengan tahun 2016, jumlah SKPD yang **tidak** terdapat pelanggaran disiplin pada tahun 2017 ini terdapat peningkatan



menjadi 5 SKPD dari total SKPD sebanyak 33 SKPD, dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 4 SKPD dari Total SKPD sebanyak 33 SKPD.

Adapun yang menjadi factor penghambat dalam pencapaian kinerja pada indikator ini yaitu :

- a) Banyaknya akumulasi keterlambatan / ketidakhadiran oleh Pegawai di masing – masing SKPD yang diakumulasi melalui finger print.
- b) Kurangnya pemahaman dan kesadaran ASN dalam rangka mengimplementasikan arti dari Disiplin Penerapan Waktu jam kerja.

Adapun secara rinci Pelanggaran Disiplin setiap SKPD dapat kami sajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. 8
Daftar SKPD yang Terdapat Pelanggaran Disiplin
Tahun 2016 – 2017

NO	SKPD	Jumlah Pelanggaran Disiplin					
		2016			2017		
		R	S	B	R	S	B
1	SEKRETARIAT DAERAH	14	-	-	17	1	-
2	INSPEKTORAT DAERAH KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	3	-	-
3	BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	4	-	-
4	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KOTA KOTAMOBAGU	11	-	-	5	-	-
5	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA KOTAMOBAGU	2	-	-	1	-	-
6	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA KOTAMOBAGU	1	-	-	2	-	-
7	DINAS PENDIDIKAN KOTA KOTAMOBAGU	24	1	-	19	-	-
8	DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	1	-	-
9	DINAS KESEHATAN KOTA KOTAMOBAGU	38	3	-	33	2	-
10	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA KOTAMOBAGU	-	-	1	9	-	-
11	DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	8	-	-
12	DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA KOTAMOBAGU	2	-	-	3	-	-
13	DINAS KETAHANAN PANGAN KOTA KOTAMOBAGU	1	-	-	-	-	-
14	DINAS PERHUBUNGAN KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	2	-	-
15	DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	-	-	-



NO	SKPD	Jumlah Pelanggaran Disiplin					
		2016			2017		
		R	S	B	R	S	B
16	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	6	1	-
17	DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KOTA KOTAMOBAGU	10	-	-	1	1	-
18	DINAS PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	5	-	-
19	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	-	-	-
20	DINAS SOSIAL KOTA KOTAMOBAGU KOTA KOTAMOBAGU	16	-	-	1	-	-
21	SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA KOTAMOBAGU	5	-	-	4	-	-
22	DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN LINMAS KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	-	-	-
23	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KOTA KOTAMOBAGU	9	-	-	3	-	-
24	BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	-	-	-
25	DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	2	-	-
26	DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA KOTAMOBAGU	9	1	1	4	-	-
27	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	1	-	-
28	DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	2	-	-
29	BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA KOTAMOBAGU	-	-	-	1	-	-
30	KECAMATAN KOTAMOBAGU TIMUR	4	-	-	7	-	-
31	KECAMATAN KOTAMOBAGU BARAT	15	1	-	3	1	-
32	KECAMATAN KOTAMOBAGU UTARA	12	3	-	9	-	-
33	KECAMATAN KOTAMOBAGU SELATAN	7	-	-	1	-	-
JUMLAH PELANGGARAN DISIPLIN		180	8	2	157	6	-
JUMLAH SKPD YANG TIDAK TERDAPAT PELANGGARAN DISIPLIN		4			5		

3. Indikator Ketiga **Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai ASN.**

Pencapaian Kinerja Indikator Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai ASN pada Sasaran II secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.9 di bawah ini:

Tabel 3.9

Tingkat Kinerja Indikator Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai ASN
Tahun 2017

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	Tingkat Capaian Kinerja (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN	Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai ASN	60%	42,21%	70,35%

Indikator Sasaran Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai ASN.

Indikator ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kepatuhan pegawai sebagai tolok ukur kedisiplinan karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas sangat dibutuhkan sikap kedisiplinan.

Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN pada tahun 2017 adalah sebesar 42,21 % dari target yang ditetapkan sebesar 60% sehingga capaian Kinerjanya sebesar 70,35%.

Adapun yang menjadi perhitungan pada Indikator ini yaitu Tingkat Kehadiran Rata – rata Pegawai pada setiap SKPD dalam pemenuhan jam kerja (Rata-rata per SKPD 99,5% x 42 SKPD selama 12 Bln) = 42,21%, jika dibandingkan untuk Tahun 2016 tingkat kehadiran adalah sebesar 35,17% (Rata – rata per SKPD 99,5% x 35 SKPD selama 12 Bln).

Sasaran III : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Indikator ini dimaksudkan untuk mencapai pelayanan prima dan pemenuhan administrasi kepegawaian.

1. Indikator Kesatu Persentase Administrasi Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu.

Indikator ini dimaksudkan untuk mengukur Persentase Administrasi Kepegawaian yang diselesaikan Tepat Waktu, Aspek yang diukur

adalah Persentase Kenaikan Pangkat Pegawai Tepat Waktu, Persentase Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Tepat Waktu, dan Persentase Pensiun Pegawai Tepat Waktu sebagaimana pada table 3.10 dibawah ini :

Tabel 3.10

Tingkat Kinerja Indikator
Persentase Kenaikan Pangkat Pegawai Tepat Waktu

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	Tingkat Capaian Kinerja (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Administrasi Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu : - Persentase Kenaikan Pangkat Pegawai Tepat Waktu - Persentase Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Tepat Waktu - Persentase Pensiun Pegawai Tepat Waktu	100%	100%	100%

a. Indikator Sasaran Persentase Kenaikan Pangkat Pegawai Tepat Waktu

Indikator ini sesuai dengan amanat PP Nomor 12 Tahun 2002 tentang perubahan atas PP Nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS. Pada tahun 2017 jumlah usulan Kenaikan Pangkat berjumlah 244 usulan dan dari semua usulan selesai tepat waktu sehingga persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu sebesar 100%. Jika dibandingkan dengan realisasi kinerja tahun 2016 ini tidak berbeda karena dari jumlah yang diusulkan sebanyak 344 usulan dan yang diproses tepat waktu sebanyak 344 usulan sehingga capaian untuk tahun 2016 sebesar 100%.

Mekanisme Pelayanan Kenaikan Pangkat :

- 1 Melakukan rekonsiliasi usulan Kenaikan Pangkat yang diterbitkan oleh Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)
- 2 Menginput usulan Kenaikan Pangkat pada SAPK
- 3 BKPP mengirimkan usulan berkas kenaikan pangkat yang telah di input tersebut kepada instansi yang berwenang dalam penandatanganan Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat.
- 4 Usul Kenaikan Pangkat yang telah mendapatkan Persetujuan Teknis, dikirimkan kembali ke BKPP untuk dicetak surat keputusannya.

b. Indikator Sasaran Persentase Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Tepat Waktu

Indikator ini sesuai dengan amanat PP Nomor 7 Tahun 1977 tentang tentang Peraturan Gaji PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015. Pada Tahun 2017 jumlah usulan Kenaikan Gaji Berkala Pegawai dilingkungan Pemerintah Kota Kotamobagu sebanyak 1.204 yang wajib berkala, semua dapat diterbitkan tepat waktu sehingga persentase Kenaikan Gaji Berkala pegawai tepat waktu sebesar 100%. Jika dibandingkan dengan realisasi kinerja tahun 2016 ini tidak berbeda karena dari jumlah usulan sebanyak 1236 yang wajib berkala dapat diproses tepat waktu sebanyak 1236 usulan sehingga capaian untuk tahun 2016 sebesar 100%.

Mekanisme Pelayanan Kenaikan Gaji Berkala :

- 1 Pengelola kepegawaian mendata pegawai negeri sipil yang telah memenuhi persyaratan untuk kenaikan gaji.
- 2 BKPP membuat konsep Surat Keputusan kenaikan gaji berkala untuk ditandatangani pejabat yang berwenang
- 3 Surat pemberitahuan kenaikan gaji berkala ditandatangani oleh pejabat yang berwenang dan disampaikan ke BPKD dan Pegawai bersangkutan.

c. Indikator Sasaran Persentase Pensiun Pegawai Tepat Waktu.

Indikator ini sesuai dengan amanat PP Nomor 19 Tahun 2013 tentang perubahan keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS. Pada Tahun 2017 jumlah usulan pensiun dilingkungan Pemerintah Kota Kotamobagu sebanyak 74 usulan dan dari semua usulan dapat diselesaikan tepat waktu sehingga persentase Pensiun pegawai tepat waktu sebesar 100%. Jika dibandingkan dengan realisasi kinerja tahun 2016 ini tidak berbeda karena dari jumlah usulan pensiun sebanyak 75 usulan dan yang diproses tepat sebanyak 75 usulan sehingga capaian untuk tahun 2016 sebesar 100%.

Mekanisme Pelayanan Pensiun Pegawai :

- | | |
|---|--|
| 1 | SKPD menyerahkan usulan dan berkas administrasi PNS yang akan mencapai BUP, Pensiun Janda / Duda atau Usulan Pensiun Atas Permintaan Sendiri melalui BKPP |
| 2 | BKPP Memeriksa kelengkapan berkas usulan Pensiun, jika telah lengkap maka di entry ke dalam SAPK yang terintegrasi dengan BKN |
| 3 | BKPP mengirimkan usul dan berkas Pensiun yang telah di entry tersebut kepada instansi yang berwenang dalam penerbitan keputusan pensiun PNS yang bersangkutan. |
| 4 | Jika SK Pensiun PNS belum terbit sampai dengan TMT Pensiun PNS tersebut, maka gaji akan secara otomatis dihentikan melalui sistem gaji. |

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa Indikator Persentase Administrasi Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu dicapai dengan 3 (tiga) Sub indikator. Rata-rata capaian kinerja pada Indikator ini sebesar **100%** atau bernilai **Sangat Baik**.



3.2 Realisasi Anggaran

Target dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu berdasarkan APBD Tahun 2017 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Belanja Tidak Langsung

Belanja Tidak Langsung pada BKPP Kota Kotamobagu Tahun 2017 dialokasikan sebesar Rp. 3.321.550.768,-. Hingga 31 Desember 2017 terealisasi sebesar Rp. 3.196.961.114,- atau sebesar 96,24%. Belanja Tidak Langsung ini terdiri dari :

Belanja Gaji dan Tunjangan dialokasikan sebesar Rp. 2.161.550.768,- dengan Realisasi Rp. 2.049.659.656,- atau 94,82%; dan Belanja Tambahan Penghasilan PNS dialokasikan sebesar Rp. 1.160.000.000,- dengan Realisasi 1.147.301.458,- atau 98,90%.

2. Belanja Langsung

Target dan Realisasi Belanja Langsung yang menunjang Sasaran dan Indikator pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.11 dibawah ini :

Tabel 3.11
Target dan Realisasi Anggaran BKPP Tahun 2017

Program dan Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran	
		Jumlah	%
4	5	8	9
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	62.000.000	60.522.000	97,62
Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	62.000.000	60.522.000	97,62
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.166.059.000	1.112.752.225	95,43
Penempatan PNS	465.159.000	414.437.525	89,10
Proses Penanganan Kasus – kasus Pelanggaran Disiplin PNS	19.500.000	19.500.000	100
Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	19.870.000	19.870.000	100
Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	582.480.000	579.936.000	99,56
Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	79.050.000	79.008.700	99,95

BAB IV

P E N U T U P

Kemandirian yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam satu sisi tentunya memberikan kebebasan dalam melakukan pengelolaan terhadap sumberdaya manusia yang dimilikinya, tetapi disisi lain apabila tidak dapat memanfaatkan dengan baik kewenangan yang dimiliki akan menyebabkan penurunan kualitas profesional aparatur.

Amanat Undang – undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok – pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang – undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai bingkai pengelolaan manajemen sumberdaya aparatur hendaknya lebih profesional dalam menjalankan fungsinya baik sebagai pelaksana pembangunan pemerintahan maupun sebagai pelayan masyarakat dan dituntut untuk netral dari kepentingan politik maupun golongan.

Hakekat Otonomi Daerah memberikan ruang interaksi yang mendekatkan masyarakat dengan Pemerintah Daerah, fenomena tersebut tentunya mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan Sumberdaya Manusia dalam merespon dan mengantisipasi semakin cerdasnya masyarakat.

Desentralisasi manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Daerah dilaksanakan secara profesional dalam rangka memberdayakan Pegawai Negeri Sipil Daerah, sehingga mampu menyelenggarakan Otonomi Daerah secara akuntabel dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk memberdayakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagai bagian dari manajemen kepegawaian nasional, diperlukan perumusan kebijakan manajemen kepegawaian secara komprehensif berdasarkan :

1. Penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah harus tetap menjamin peningkatan dan keserasian dengan manajemen kepegawaian nasional, dengan menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi ;



2. Pengembangan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah yang rasional perlu dilakukan analisa jabatan, evaluasi jabatan, klasifikasi jabatan, standar kompetensi jabatan dan pola karier serta prestasi kerja.