



**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA BONTANG**

# **LKIP 2018**

**LAPORAN KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH**





## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tugas penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Bontang Tahun 2018 dapat kami selesaikan.

Laporan ini disusun sesuai Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan dari penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai capaian kinerja serta sebagai bentuk pertanggungjawaban Kepala BKPP Kota Bontang terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diamanatkan. Selanjutnya LKIP dapat digunakan sebagai dasar dalam peningkatan mutu perencanaan pada tahun berikutnya.

Kami menyadari bahwa dalam LKIP ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan masukan berupa saran maupun kritik yang konstruktif demi kesempurnaan laporan kami pada waktu mendatang.

Akhir kata semoga Laporan ini dapat bermanfaat bagi kita bersama.

**Bontang, 28 Maret 2019**  
**KEPALA,**

**Drs. H. ARTAHNAN, M.M.**  
**Pembina Utama Muda**  
**NIP 195907051985011001**



## IKHTISAR EKSEKUTIF

Setiap instansi pemerintah berkewajiban untuk menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara tertulis, periodik dan melembaga. Pelaporan kinerja ini dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian kinerja instansi pemerintah dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Instansi pemerintah yang bersangkutan harus mempertanggung-jawabkan dan menjelaskan keberhasilan dan kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya. Pelaporan kinerja oleh instansi pemerintah ini kemudian dituangkan dalam dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Tahun 2018 BKPP Kota Bontang memiliki 6 tujuan, 9 sasaran, 10 indikator sasaran, dan 8 program untuk mendukung visi dan misi Kepala Daerah. Selanjutnya pada sasaran dan indikator sasaran/kinerja diperjanjikan ke dalam dokumen Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2018 antara Kepala BKPP Kota Bontang dan Wali Kota Bontang menetapkan 4 sasaran, 5 indikator kinerja dan 2 program.

Hasil evaluasi Akuntabilitas Tahun 2018 BKPP memperoleh nilai 62,26 (B), sedangkan tahun 2017 memperoleh nilai 77.57 (BB) dari bobot penilaian sebesar 100. Nilai ini mengalami penurunan secara signifikan dibandingkan tahun 2017. Adapun rekomendasinya telah atau sedang dalam proses tindak lanjut perbaikan.

Pencapaian kinerja BKPP Kota Bontang tahun 2018 berdasarkan Perjanjian Kinerja. Berikut uraiannya:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	Persen	100	100	100.00
		Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi	Persen	100	85.19	85.19
2	Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat	Persentase kelengkapan tata naskah pegawai	Persen	100	100	100.00
3	Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur	Persentase Disiplin Pegawai	Persen	100	99.75	99.75
4	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat	Persen	100	74.78	74.78



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

Pencapaian kinerja BKPP Kota Bontang tahun 2018 dengan indikator yang tidak diperjanjikan.  
Berikut uraiannya:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
5	Meningkatkan tertib administrasi perkantoran	Persentase tata arsip dokumen perkantoran yang dikelola	Persen	100	100	100.00
6	Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai	Persentase sarana prasarana sesuai Standar Operasional yang berlaku	Persen	93	100	107.53
7	Layanan Kepegawaian	Skor IKM	Skor	72	78.74	109.36
8	Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja	Nilai akuntabilitas kinerja	Kategori	B	B	100.00
9	Meningkatkan pelayanan kegiatan bidang olahraga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota Korpri	Jumlah anggota KORPRI yang aktif berpartisipasi di bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani	orang	850	1500	176.47



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i	
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii	
DAFTAR ISI	iv	
DAFTAR TABEL	v	
DAFTAR LAMPIRAN	vii	
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Gambaran Umum Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan	2
	C. Tugas dan Fungsi	2
	D. Isu Strategis	3
	E. Landasan Hukum	4
	F. Sistematika	4
BAB II	PERENCANAAN KINERJA	5
	A. Perencanaan Strategis	5
	B. Indikator Kinerja Utama	14
	C. Perjanjian Kinerja	15
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA	17
	A. Kerangka Pengukuran Kinerja	17
	B. Capaian Indikator Kinerja Utama	21
	C. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis	22
	D. Akuntabilitas Keuangan	36
BAB IV	PENUTUP	41



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Renstra 2016-2021 BKPP Kota Bontang
Tabel 2.2	Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Renstra 2016-2021 KORPRI Kota Bontang
Tabel 2.3	Keterkaitan Sasaran dan Strategi PD periode 2016-2021
Tabel 2.4	Program dan Kegiatan Tahun 2018 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang
Tabel 2.5	Keterkaitan Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator Kinerja, Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018
Tabel 2.6	Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018
Tabel 2.7	Perubahan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2017-2021
Tabel 2.8	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018
Tabel 2.9	Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018
Tabel 3.1	Pengukuran Kinerja berdasarkan IKU BKPP Tahun 2018
Tabel 3.2	Capaian Indikator Kinerja (Keseluruhan) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018
Tabel 3.3	Pencapaian Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018
Tabel 3.4	Pencapaian target Misi
Tabel 3.5	Kategori Pencapaian Indikator Sasaran
Tabel 3.6.1	Analisis Pencapaian Sasaran 1 Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik
Tabel 3.6.2	Analisis Pencapaian Sasaran 2 Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat
Tabel 3.6.3	Analisis Pencapaian Sasaran 3 Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur
Tabel 3.6.4	Analisis Pencapaian Sasaran 4 Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi
Tabel 3.6.5	Analisis Pencapaian Sasaran 5 Meningkatkan tertib administrasi perkantoran
Tabel 3.6.6	Analisis Pencapaian Sasaran 6 Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai
Tabel 3.6.7	Analisis Pencapaian Sasaran 7 Layanan kepegawaian
Tabel 3.6.8	Analisis Pencapaian Sasaran 8 Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja LKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

- Tabel 3.6.9 Analisis Pencapaian Sasaran 9 Meningkatkan pelayanan kegiatan bidang olahraga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota Korpri
- Tabel 3.7 Perhitungan Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya BKPP Kota Bontang 2018



## LAMPIRAN

Lampiran 1	Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2017-2021
Lampiran 2	Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2018
Lampiran 3	Perubahan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2018
Lampiran 4	Rencana Aksi Tahun 2018
Lampiran 5	Laporan Hasil Evaluasi LKIP dari Inspektorat Tahun Sebelumnya
Lampiran 6	Analisis Capaian Kinerja





## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinas sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat. Dalam perencanaan pembangunan daerah Kota Bontang, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Kota, Propinsi dan Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

### **B. GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Kota Bontang dalam hal ini Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bontang dan Wali Kota Bontang membuat persetujuan bersama yakni Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Salah satu perangkat daerah berupa Badan Daerah adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dinilai bertipe C.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah sebagaimana termuat dalam Peraturan Wali Kota Bontang Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

### **C. TUGAS DAN FUNGSI**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bontang mempunyai tugas dan kewajiban yakni melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian.

Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi :

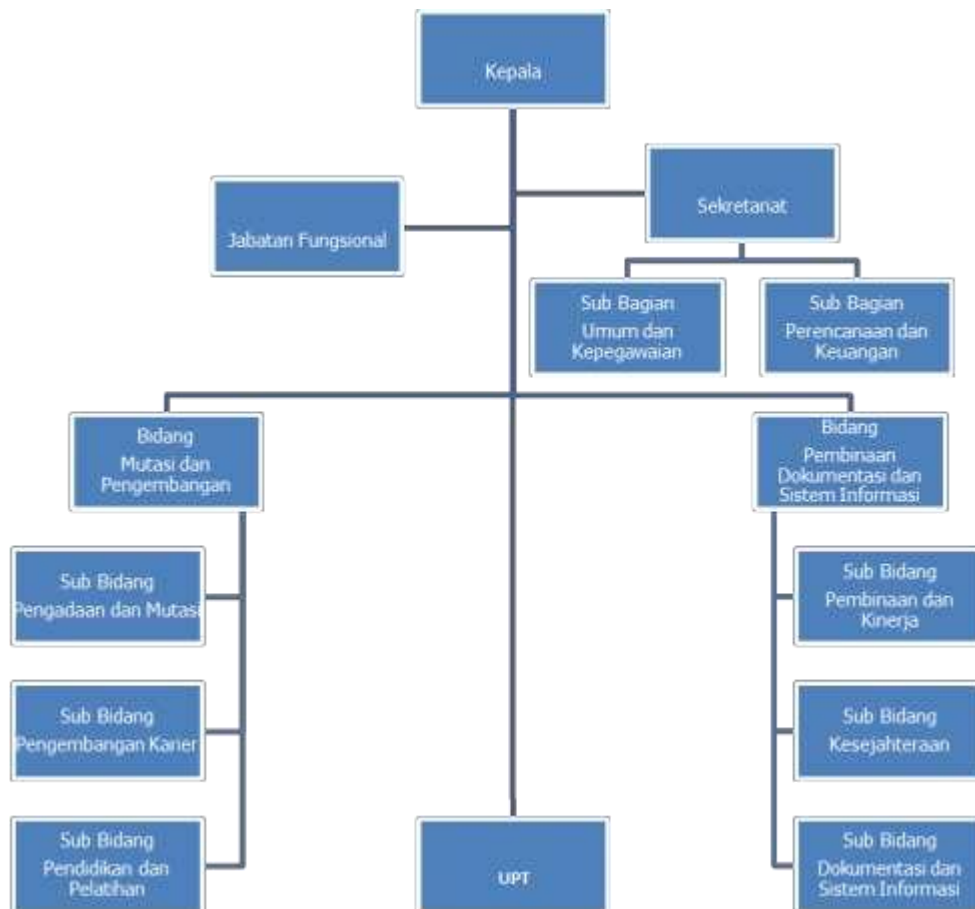
1. Perencanaan dan pelaporan program kerja dan kegiatan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
2. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnyaMenyusun rencana kerja tahunan perangkat daerah
3. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya
4. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya
5. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya
6. Pengoordinasian pelaksanaan program kerja dan kegiatan perangkat daerah
7. Pengorganisasian dan pembinaan kepada bawahan
8. Pelaksanaan tugas lain-lain

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban perangkat daerah dipimpin oleh Drs. H. ARTAHNAN, M.M. yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh pejabat struktural sebagaimana terdapat dalam struktur organisasi dibawah ini:



### Struktur Organisasi

#### Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang



#### D. ISU STRATEGIS

Adapun isu strategis/permasalahan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang yang teridentifikasi, diantaranya:

1. Penerapan Teknologi Informatika dalam Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian Belum Optimal
2. Belum Adanya Pengembangan Pola Karier PNS
3. Belum Adanya Grand Design Diklat
4. Kedisiplinan PNS
5. Belum adanya produk-Produk Hukum Kepegawaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014



## E. LANDASAN HUKUM

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kota Bontang ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 03 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bontang Tahun 2013 - 2018.

## F. SISTEMATIKA

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bontang Kota Bontang Tahun 2018 adalah :

- BAB I      PENDAHULUAN  
Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika.
- BAB II      PERENCANAAN KINERJA  
Meliputi Perencanaan Strategis sebelum dan setelah reviu.
- BAB III     AKUNTABILITAS KINERJA  
Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan.
- BAB IV     PENUTUP



## **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

### **A. PERENCANAAN STRATEGIS**

Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh daerah yang bersangkutan, dalam hal ini Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang. Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 ( lima ) tahun yaitu dari tahun 2017 sampai dengan Tahun 2021. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggung jawaban Walikota Bontang terkait dengan penetapan / kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang dibuat pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel.

Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bontang Tahun 2017 - 2021.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang telah melalui tahapan - tahapan yang simultan dengan proses penyusunan RPJMD Kota Bontang Tahun 2017 - 2021 dengan melibatkan stakeholders pada saat dilaksanakannya Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) RPJMD, Forum SKPD, sehingga Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang merupakan hasil kesepakatan bersama antara Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang dan stakeholder.

Selanjutnya, Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang tersebut akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang yang merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun. Didalam Renja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang.



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

### 1. Visi

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan dan seluruh staf Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang. Berdasarkan peraturan. Visi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang periode 2017- 2021 adalah :

***Menguatkan Bontang sebagai Kota Maritim berkebudayaan Industri yang bertumpu pada Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat***

### 2. Misi

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2017 - 2021 tersebut diatas dilaksanakan Misi sebagai berikut :

***Menjadikan Kota Bontang sebagai Smart City melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia***

### 3. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Istansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu / tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2017 - 2021 sebanyak 4 sasaran strategis.

Sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan, sasaran berikut indikator dan target Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang sebagai berikut :



Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

**Tabel 2.1**  
**Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Renstra 2016-2021**  
**Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang**

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN S.D. TH 2016	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
							2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Terwujudnya pegawai yang kompeten dan kompetitif untuk melaksanakan pembangunan nasional	Persentase PD yang sudah menyusun formasi kebutuhan pegawai	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	%	87	81	84	87	90	93
				Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi	%	100	81	84	87	90	93
			Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat	Persentase kelengkapan tata naskah pegawai	%	88	81	84	87	90	93
			Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur	Persentase Disiplin Pegawai	%	99,70	81	84	87	90	93
2	Terwujudnya peningkatan kompetensi ASN melalui diklat	Persentase kelulusan peserta diklat	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat	%	94.74	91	93	95	97	99
3	Terwujudnya penyelenggaraan administrasi perkantoran yang efektif dan efisien	Persentase tata arsip dokumen perkantoran yang dikelola	Meningkatkan tertib administrasi perkantoran	Persentase tata arsip dokumen perkantoran yang dikelola	%	100	100	100	100	100	100
4	Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan dalam peningkatan kinerja aparatur	Persentase sarana prasarana sesuai standar operasional yang baku	Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai	Persentase sarana prasarana sesuai Standar Operasional yang berlaku	%	100	91	93	95	97	99
5	Meningkatnya urusan/informasi kepegawaian	Skor IKM	Layanan kepegawaian	Skor IKM	Skor	0	70	72	75	77	80
6	Terwujudnya laporan keuangan	Nilai akuntabilitas kinerja	Meningkatnya akuntabilitas	Nilai akuntabilitas kinerja	Kategori	B	B	B	B	B	B



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN S.D. TH 2016	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
							2017	2018	2019	2020	2021
	yang transparan, akuntabel dan partisipatif		keuangan dan kinerja								

\*sumber Renstra BKPP Kota Bontang 2016-2021

Terdapat tambahan sasaran kinerja karena adanya tambahan program/kegiatan masing-masing berjumlah 1 (satu) dari perangkat daerah yang dilebur (KORPRI) yakni berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pencabutan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia Kota Bontang. Berikut rinciannya:

**Tabel 2.2**  
**Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Renstra 2016-2021**  
**KORPRI Kota Bontang**

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN S.D. TH 2016	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
							2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan	Jumlah anggota Korpri yang berpartisipasi aktif di bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani	Meningkatkan pelayanan kegiatan bidang olahraga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota Korpri	Jumlah anggota KORPRI yang aktif berpartisipasi di bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani	orang	700	800	850	900	950	1000

\*sumber Renstra KORPRI Kota Bontang 2016-2021

#### 4. Strategi

Strategi adalah cara yang digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran perangkat daerah. Penentuan strategi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang berdasarkan analisis SWOT adalah sebagai berikut ini:





**Tabel 2.3**  
**Keterkaitan Sasaran dan Strategi PD periode 2016-2021**

No	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
1	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase OPD yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	Peningkatan kesesuaian kompetensi CPNS dengan bidang ilmu dan spesialisasi;
2	Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat	Persentase kelengkapan tata naskah pegawai	Pelaksanaan kegiatan <i>updating</i> data kepegawaian;
3	Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur	Persentase disiplin pegawai	Menerapkan dan melengkapi produk hukum bagi aparatur pemerintah daerah untuk memantapkan peran dan fungsi ASN dalam mewujudkan tata pemerintahan yang bersih, baik dan berwibawa;
4	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat	Pengembangan skema <i>competency based training</i> bagi aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bontang;
5	Meningkatkan tertib administasi perkantoran	Persentase tata arsip dokumen perkantoran yang dikelola	Pengadaan sarana dan prasarana perkantoran sesuai kebutuhan untuk mendukung kinerja aparatur;
6	Tersedianya sarana dan prasaran yang memadai	Persentase sarana prasarana sesuai standar operasional yang berlaku	
7	Layanan Kepegawaian	Skor IKM	Mendorong pengembangan layanan kepegawaian dalam satu sistem;
8	Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja	Nilai akuntabilitas kinerja	Penyusunan laporan sesuai standar yang berlaku.

\*sumber Renstra BKPP Kota Bontang 2016-2021

Adapun strategi terkait dengan tambahan sasaran dari KORPRI sebagai berikut:

No	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
1	Meningkatkan pelayanan kegiatan bidang olahraga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota Korpri	Persentase anggota Korpri yang aktif berpartisipasi di bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani	Mengadakan pembinaan dan perlombaan bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota KORPRI

\*sumber Renstra KORPRI Kota Bontang 2016-2021

## 5. Program dan Kegiatan

Terdapat 5 (lima) program dan 39 (tiga puluh sembilan) kegiatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018 (APBD murni). Adanya kebijakan dan aturan baru mendasari perubahan penganggaran yakni penambahan sebanyak 2 (dua) program dan 3 (tiga) kegiatan, sehingga pada APBD Perubahan ditetapkan 7 (tujuh) program dan 42 (empat puluh dua) kegiatan, berikut rinciannya:



Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

**Tabel 2.4**  
**Program dan Kegiatan Tahun 2018**  
**Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang**

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN APBD	NO	PROGRAM DAN KEGIATAN APBD-P	KET
<b>I</b>	<b>Program Pelayanan Adminitrasi Perkantoran</b>	<b>I</b>	<b>Program Pelayanan Adminitrasi Perkantoran</b>	
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	2	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	
3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	
4	Penyediaan Alat Tulis Kantor	4	Penyediaan Alat Tulis Kantor	
5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
6	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	6	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
8	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	8	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
9	Penyediaan Makanan dan Minuman	9	Penyediaan Makanan dan Minuman	
10	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	10	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	
11	Penyediaan Jasa Tenaga Administrasi/Teknis Perkantoran	11	Penyediaan Jasa Tenaga Administrasi/Teknis Perkantoran	
<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatu</b>	
12	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	12	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	
13	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	13	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	
14	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	14	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	
15	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor	15	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor	
<b>III</b>	<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	<b>III</b>	<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	
16	Peningkatan Kinerja Aparatur	16	Peningkatan Kinerja Aparatur	
		<b>IV</b>	<b>Program Penyebarluasan Informasi Pembangunan Daerah</b>	
		17	Pelaksanaan Pameran Pembangunan	baru
<b>IV</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>V</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	
17	Pendidikan dan Pelatihan Formal	18	Pendidikan dan Pelatihan Formal	
		19	Pendidikan dan Pelatihan Character Building	baru
18	Kajian Kebutuhan Diklat di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang	20	Kajian Kebutuhan Diklat di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang	
19	Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi ASN Daerah	21	Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi ASN Daerah	
20	Pendidikan dan Pelatihan Perhitungan Angka Kredit JFT	22	Pendidikan dan Pelatihan Perhitungan Angka Kredit JFT	
21	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	23	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	
22	Diklat Jabatan Fungsional	24	Diklat Jabatan Fungsional	
<b>V</b>	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>VI</b>	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	
23	Seleksi Penerimaan Calon PNS	25	Seleksi Penerimaan Calon PNS	
24	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS dan Ijin Perceraian	26	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS dan Ijin Perceraian	
25	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	27	Monitoring Evaluasi dan Pelaporan	
26	Pelaksanaan Penyerahan Satya Lencana Karya Satya	28	Pelaksanaan Penyerahan Satya Lencana Karya Satya	
27	Pengusulan dan Penyerahan Kenaikan Pangkat PNS	29	Pengusulan dan Penyerahan Kenaikan Pangkat PNS	
28	Asistensi dan Penyusunan Formasi Pegawai	30	Asistensi dan Penyusunan Formasi Pegawai	



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN APBD	NO	PROGRAM DAN KEGIATAN APBD-P	KET
29	Pengangkatan dan Pemindehan Pegawai Struktural dan Non Struktural	31	Pengangkatan dan Pemindehan Pegawai Struktural dan Non Struktural	
30	Pengusulan NIP dan Penyerahan SK CPNS	32	Pengusulan NIP dan Penyerahan SK CPNS	
31	Dokumentasi Informasi Kepegawaian	33	Dokumentasi Informasi Kepegawaian	
32	Proses Administrasi Mutasi Pegawai	34	Proses Administrasi Mutasi Pegawai	
33	Pengusulan Kartu Status Pegawai	35	Pengusulan Kartu Status Pegawai	
34	Pelaksanaan Assesment Pegawai	36	Pelaksanaan Assesment Pegawai	
35	Rapat Koordinasi Kepegawaian	37	Rapat Koordinasi Kepegawaian	
36	Pengusulan Pemberhentian PNS	38	Pengusulan Pemberhentian PNS	
37	Pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan Peremajaan Data SAPK	39	Pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan Peremajaan Data SAPK	
38	Pengembangan dan Pemeliharaan Jaringan E-Absensi Online	40	Pengembangan dan Pemeliharaan Jaringan E-Absensi Online	
39	Evaluasi dan Pembahasan Kesejahteraan Pegawai	41	Evaluasi dan Pembahasan Kesejahteraan Pegawai	
		VII	<b>Program Peningkatan Kapasitas Lembaga KORPS Pegawai Republik Indonesia (KORPRI)</b>	
		42	Perayaan HUT KORPRI	baru

\*sumber DPA dan DPPA BKPP Kota Bontang TA 2018

**Tabel 2.5**  
**Keterkaitan Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator Kinerja, Program dan Kegiatan**  
**Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018**

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PROGRAM	KEGIATAN		
1	Terwujudnya pegawai yang kompeten dan kompetitif untuk menyukseskan pembangunan nasional	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase OPD yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	%	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	1. Seleksi Penerimaan Calon PNS		
						2. Asistensi dan Penyusunan Formasi Pegawai		
						3. Pengusulan NIP dan Penyerahan SKCPNS		
						4. Pengusulan Pemberhentian PNS		
					Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi	%		5. Pengangkatan dan Pemindehan Pegawai Struktural dan Non Struktural
							6. Pengusulan dan Penyerahan Kenaikan Pangkat PNS	
							7. Proses Administrasi Mutasi Pegawai	
							8. Pengusulan Kartu Status Pegawai	
							9. Pelaksanaan Assesment Pegawai	
							10. Rapat Koordinasi Kepegawaian	



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PROGRAM	KEGIATAN
		Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat	Persentase kelengkapan tata naskah pegawai	%		11. Dokumentasi Informasi Kepegawaian 12. Pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan Peremajaan Data SAPK
		Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur	Persentase disiplin pegawai	%		13. Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS dan Ijin Perceraian 14. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan 15. Pelaksanaan Penyerahan Satya Lencana Karya Satya 16. Pengembangan dan Pemeliharaan Jaringan E-Absensi Online 17. Evaluasi dan Pembahasan Kesejahteraan Pegawai
2	Terwujudnya peningkatan kompetensi ASN melalui diklat	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat	%	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	18. Pendidikan dan Pelatihan Formal 19. Pendidikan dan Pelatihan Character Building 20. Kajian Kebutuhan Diklat di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang 21. Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi ASN Daerah
						22. Pendidikan dan Pelatihan Perhitungan Angka Kredit JFT 23. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas 24. Diklat Jabatan Fungsional
3	Terwujudnya penyelenggaraan administrasi perkantoran yang efektif dan efisien	Meningkatkan tertib administasi perkantoran	Persentase tata arsip dokumen perkantoran yang dikelola	%	<b>Program Pelayanan Adminitrasi Perkantoran</b>	25. Penyediaan Jasa Surat Menyurat 26. Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik 27. Penyediaan Jasa Pemeliharaan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional 28. Penyediaan Alat Tulis Kantor 29. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan



Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PROGRAM	KEGIATAN
						30. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
						31. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
						32. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
						33. Penyediaan Makanan dan Minuman
						34. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah
						35. Penyediaan Jasa Tenaga Administrasi/ Teknis Perkantoran
4	Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan dalam peningkatan kinerja aparatur	Tersedianya sarana dan prasaran yang memadai	Persentase sarana prasarana sesuai standar operasional yang berlaku	%	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor</b>	36. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
						37. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
						38. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor
						39. Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor
					<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	40. Peningkatan Kinerja Aparatur
5	Meningkatnya urusan/informasi kepegawaian	Layanan Kepegawaian	Skor IKM	%	<b>Program Penyebarluasan Informasi Pembangunan Daerah</b>	41. Pelaksanaan Pameran Pembangunan
6	Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan	Meningkatkan pelayanan kegiatan bidang olahraga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota Korpri	Jumlah anggota KORPRI yang aktif berpartisipasi di bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani	orang	<b>Program Peningkatan Kapasitas Lembaga KORPS Pegawai Republik Indonesia (KORPRI)</b>	42. Perayaan HUT KORPRI



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

### B. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.

Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang tahun 2018 harus sesuai dengan sasaran dan indikator kinerja yang tertuang di dalam Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang periode 2016-2021. Beberapa sasaran dan indikator di dalam renstra yang merupakan indikator utama dan bukan indikator penunjang akan ditetapkan dalam Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Kota Bontang.

Di awal tahun 2018 ditetapkan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Kota Bontang Nomor 19 Tahun 2018 tentang IKU Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang dan dilakukan evaluasi perbaikan sebagaimana ditetapkan dalam Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Nomor 40 Tahun 2018. Indikator dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.6**  
**Indikator Kinerja Utama**

#### **Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN		
				ALASAN	FORMULASI / RUMUS PERITUNGAN	SUMBER DATA
1	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	Persen	Mengetahui jumlah kebutuhan formasi PNS Kota Bontang	Jumlah perangkat daerah yang mengusulkan formasi kebutuhan pegawai / jumlah perangkat daerah yang kebutuhan formasinya belum terpenuhi x 100%	Hasil asistensi dan kebutuhan formasi
2	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat	Persen	Mengetahui jumlah kelulusan PNS Daerah yang mengikuti diklat	Jumlah peserta yang lulus diklat /Jumlah peserta yang mengikuti diklat x 100%	Daftar hadir peserta diklat, sertifikat kelulusan

*\*sumber SK Ka BKPP Kota Bontang No 19 Tahun 2018*

Pada IKU awal tahun 2018 masih menggunakan 2 (dua) sasaran strategi dan 2 (dua) indikator kinerja, sedangkan ditetapkan dalam perubahan IKU tahun 2018 menjadi 4 (empat) sasaran dan 5 (lima) indikator kinerja. Perubahan IKU dilakukan untuk Nomor 700/873/ITDA.03 tanggal 22 Mei 2018.



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

Pada prinsipnya tidak dilakukan perubahan secara signifikan mengingat efisiensi dan efektifitas dalam penyusunan review renstra. Ini dikarenakan adanya perubahan nama perangkat daerah dan rencana perubahan penetapan indikator kinerja utama di tahun 2019.

**Tabel 2.7**  
**Perubahan Indikator Kinerja Utama**  
**Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2017-2021**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN		
				ALASAN	FORMULASI / RUMUS PERITUNGAN	SUMBER DATA
1	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	Persen	Mengetahui jumlah kebutuhan formasi PNS Kota Bontang	Jumlah perangkat daerah yang mengusulkan formasi kebutuhan pegawai / jumlah perangkat daerah yang kebutuhannya belum terpenuhi x 100%	Hasil asistensi dan kebutuhan formasi
		Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi	Persen	Mengetahui jumlah pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi	Jumlah eselon II yang menduduki jabatan / formasi jabatan eselon II yang tersedia x 100%	Hasil asesmen kompetensi, SIMPEG
2	Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat	Persentase kelengkapan tata naskah pegawai	Persen	Mengetahui tata naskah pegawai yang lengkap berdasarkan data dasar kepegawaian	Jumlah tata naskah kepegawaian yang lengkap / jumlah PNS Kota Bontang x 100%	Tata naskah aktif, SIMPEG
3	Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur	Persentase Disiplin Pegawai	Persen	Mengetahui tingkat kedisiplinan PNS (PNS yang tidak menerima hukuman disiplin)	Jumlah PNS yang tidak menerima hukuman disiplin / jumlah PNS kota Bontang x 100%	Berkas kasus yang masuk, monitoring kehadiran, data Pengadilan Negeri
4	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat	Persen	Mengetahui jumlah kelulusan PNS Daerah yang mengikuti diklat	Jumlah peserta yang lulus diklat / Jumlah peserta yang mengikuti diklat x 100%	Daftar hadir peserta diklat, sertifikat kelulusan

\*sumber SK Ka BKPP Kota Bontang No 40 Tahun 2018

### C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencana kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018 mengacu pada dokumen Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2017 - 2021, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2018, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2018, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2018, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang telah menetapkan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2018 dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 2.8**  
**Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang**  
**Tahun 2018**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	100
2	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat	100

Seiring dengan perubahan IKU, perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran, maka PK perlu dilakukan perubahan/revisi. Tahun 2018 terdapat 2 (dua) sasaran strategi dan 2 (dua) indikator kinerja yang ditetapkan di dalam PK, sedangkan pada perubahannya menjadi 4 (empat) sasaran dan 5 (lima) indikator kinerja. Rinciannya sebagai berikut:

**Tabel 2.9**  
**Perubahan Perjanjian Kinerja**  
**Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	Persen	100
		Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi	Persen	100
2	Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat	Persentase kelengkapan tata naskah pegawai	Persen	100
3	Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur	Persentase Disiplin Pegawai	Persen	100
4	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat	Persen	100





## **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2017 - 2021 maupun Rencana Kerja Tahun 2018 Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan.

### **A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA**

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut :



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

A.

Persentase	Predikat	Kode Warna
< 100%	Tidak Tercapai	
= 100%	Tercapai/ Sesuai Target	
> 100%	Melebihi Target	

Dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja dapat diukur dengan nilai interval sesuai pengkategorian nilai yang ditetapkan oleh Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai berikut :

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian	Kode Warna
1	AA (Sangat Memuaskan)	(> 90 - 100)	
2	A (Memuaskan)	(> 80 - 90)	
3	BB (Sangat Baik)	(> 70 - 80)	
4	B (Baik)	(> 60 - 70)	
5	CC (Cukup)	(> 50 - 60)	
6	C (Kurang)	(> 30 - 50)	
7	D (Sangat Kurang)	(> 0 - 30)	

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2017 memperoleh nilai sebesar **62,26** yang menunjukkan dalam kategori **B** atau **Baik**. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen evaluasi SAKIP di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi	
			Tahun Sebelumnya	Tahun Berjalan
1	Perencanaan Kinerja	30	25.20	14.21
2	Pengukuran Kinerja	25	16.56	15.00
3	Pelaporan Kinerja	15	11.95	11.32
4	Evaluasi Internal	10	7.85	7.06
5	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	20	16.00	14.67
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>		<b>100</b>	<b>77.57</b>	<b>62.26</b>



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

Rekomendasi yang diberikan berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kota Bontang tahun 2017 nomor 700/873/ITDA.03 tanggal 22 Mei 2018 dan tindaklanjutnya, adalah:

No	Komponen	Rekomendasi	Tindaklanjut
1	Perencanaan Kinerja	<p>a. Melakukan reuiu Renstra BKPP dengan perbaikan antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran berorientasi hasil</li> <li>- Indikator kinerja sasaran memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik</li> <li>- Target kinerja ditetapkan dengan baik</li> </ul> <p>b. Sasaran dalam RKT mengacu pada sasaran Renstra dan apabila terdapat perubahan disertai dengan alasan/penjelasan yang memadai;</p> <p>c. Rencana aksi dilakukan monitoring secara berkala.</p>	<p>a. Sudah dilakukan rumusan perbaikan secara menyeluruh berdasarkan pohon kinerja dan diakomodir di tahun 2019</p> <p>b. Sebagian sudah ditindaklanjuti</p> <p>c. Belum sepenuhnya dapat ter-monitor, Karena keterbatasan SDM</p>
2	Pengukuran Kinerja	<p>a. Menyusun indikator kinerja individu (IKI) pada seluruh pegawai mengacu pada IKU atasannya secara berjenjang (<i>cashcading down</i>);</p> <p>b. Menggunakan teknologi informasi/aplikasi untuk melakukan pengukuran kinerja;</p> <p>c. Pengukuran kinerja melalui SKP <i>online</i> dalam rangka pemberian tambahan penghasilan pegawai didukung data yang memadai;</p> <p>d. Hasil Pengukuran Rencana Aksi memberikan rekomendasi perbaikan periode pengukuran berikutnya.</p>	<p>a. Sudah dilakukan rumusan perbaikan pada perubahan IKI 2018</p> <p>b. Belum ditindaklanjuti (manual)</p> <p>c. Sebagian besar pegawai memiliki data, akan tetapi belum memadai</p> <p>d. Belum ditindaklanjuti</p>
3	Pelaporan Kinerja	<p>a. Menyajikan informasi pencapaian seluruh sasaran yang berorientasi <i>outcome</i> pada laporan kinerja;</p> <p>b. Informasi kinerja dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan, maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun;</p> <p>c. Informasi kinerja dimanfaatkan untuk perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan yang dijabarkan dalam dokumen Rencana Kinerja Tahunan;</p> <p>d. Laporan kinerja memuat tindak lanjut rekomendasi tahun-tahun sebelumnya untuk perbaikan capaian kinerja yang lebih baik</p>	<p>a. Sudah ditindaklanjuti</p> <p>b. Belum seluruhnya, mengingat keterbatasan SDM pada Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan</p> <p>c. Informasi kinerja sudah dimanfaatkan untuk perbaikan</p> <p>d. Sudah ditindaklanjuti</p>



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

No	Komponen	Rekomendasi	Tindaklanjuti
		periode berikutnya; e. Laporan kinerja menjadi dasar pemberian <i>reward and punishment</i> .	e. Belum ditindaklanjuti
4	Evaluasi Kinerja	a. Menyusun rencana tindak lanjut hasil evaluasi; b. Pemantauan Rencana Aksi dapat mengendalikan kinerja dan alternative perbaikan yang dapat dilaksanakan serta menunjukan peningkatan setiap periode; c. Evaluasi program memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.	a. Sudah ditindaklanjuti b. Belum sepenuhnya ditindaklanjuti c. Sudah ditindaklanjuti

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2017 - 2021 maupun Rencana Kerja Tahun 2018. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Tahun 2018, hasil reuiu dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Nomor 40 Tahun 2018, telah ditetapkan sebanyak 4 sasaran dan sebanyak 5 indikator kinerja (out comes) dengan rincian sebagai berikut :

- **Sasaran 1** “Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik” terdiri dari **2 indikator** yakni “Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai” dan “Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi”
- **Sasaran 2** “Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat” terdiri dari **1 indikator** yakni “Persentase kelengkapan tata naskah pegawai”
- **Sasaran 3** “Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur” terdiri dari **1 indikator** yakni “Persentase Disiplin Pegawai”
- **Sasaran 4** “Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi” terdiri dari **1 indikator** yakni “Persentase kelulusan peserta diklat”



## B. CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah Nomor 19 Tahun 2018 tentang Indikator Kinerja Utama. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama dengan menetapkan perubahan Indikator Kinerja Utama untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah Nomor 40 Tahun 2018. Dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang tahun 2018 sekaligus yang ditetapkan di dalam dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2018 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1

### Pengukuran Kinerja berdasarkan IKU

#### Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	Persen	100	100	100.00
		Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi	Persen	100	85.19	85.19
2	Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat	Persentase kelengkapan tata naskah pegawai	Persen	100	100	100.00
3	Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur	Persentase Disiplin Pegawai	Persen	100	99.75	99.75
4	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat	Persen	100	74.78	74.78



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

Dari tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut :

- Capaian kinerja yang sesuai target atau mencapai 100% ditunjukkan pada indikator **Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai**, dengan capaian kinerja 100 %, pada indikator **Persentase kelengkapan tata naskah pegawai**, dengan capaian kinerja 100 %.
- Capaian kinerja yang tidak mencapai target 100% ditunjukkan pada indikator **Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi**, dengan capaian kinerja 85.19 %, pada indikator **Persentase Disiplin Pegawai**, dengan capaian kinerja 99.75 %, pada indikator **Persentase kelulusan peserta diklat**, dengan capaian kinerja 74.78 %.

### C. PENGUKURAN, EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS

#### Pengukuran

Secara umum Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2017 - 2021. Jumlah Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2017 - 2021 sebanyak 8 sasaran dan sasaran lainnya berdasarkan Renstra Korpri 2017-2021 sebanyak 1 sasaran.

Tahun 2018 adalah tahun ke 2 pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan, dari sebanyak 9 sasaran strategis dengan sebanyak 10 indikator kinerja maka pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Capaian Indikator Kinerja (Keseluruhan)**  
**Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	Persen	100	100	100.00
		Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi	Persen	100	85.19	85.19
2	Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat	Persentase kelengkapan tata naskah pegawai	Persen	100	100	100.00



Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
3	Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur	Persentase Disiplin Pegawai	Persen	100	99.75	99.75
4	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat	Persen	100	74.78	74.78
5	Meningkatkan tertib administrasi perkantoran	Persentase tata arsip dokumen perkantoran yang dikelola	Persen	100	100	100.00
6	Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai	Persentase sarana prasarana sesuai Standar Operasional yang berlaku	Persen	93	100	107.53
7	Layanan Kepegawaian	Skor IKM	Skor	72	78.74	109.36
8	Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja	Nilai akuntabilitas kinerja	Kategori	B	B	100.00
9	Meningkatkan pelayanan kegiatan bidang olahraga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota Korpri	Jumlah anggota KORPRI yang aktif berpartisipasi di bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani	orang	850	1500	176.47

*Indikator yang diperjanjikan dan tidak diperjanjikan*

Berdasarkan pengukuran kinerja tersebut di atas dapat diperoleh data dan informasi kinerja perangkat daerah pada beberapa tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
**Pencapaian Kinerja Sasaran**

**Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018**

NO	SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN
1	Melebihi/Melampaui Target	0.00 %
2	Sesuai Target	70.00 %
3	Tidak Mencapai Target	30.00 %



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

Adapun pencapaian kinerja sasaran dirinci dalam tabel, sebagai berikut:

Dari sebanyak 9 Sasaran diatas, pencapaian realisasi indikator kinerja sasaran terhadap target yang sudah ditetapkan sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Pencapaian target Misi**

No	Misi	Jumlah Indikator Sasaran	Tingkat Pencapaian					
			Melampaui target		Sesuai Target		Belum Mencapai Target	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Misi 1	10	0	0.00	7	70.00	3	30.00
	<b>Jumlah</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>7</b>	<b>70.00</b>	<b>3</b>	<b>30.00</b>

Dari sebanyak 9 sasaran dengan sebanyak 10 indikator kinerja, pencapaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Kategori Pencapaian Indikator Sasaran**

No	Kategori	Jumlah Indikator	Persentase
<b>A.</b>	<b>Misi 1</b>	<b>10</b>	
1	Melebihi/Melampaui Target	0	0.00 %
2	Sesuai Target	7	70.00 %
3	Tidak Mencapai Target	3	30.00 %

### **Evaluasi**

Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis.

Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan perbandingan-perbandingan antara lain :

- kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
- kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- Kinerja nyata dengan target akhir renstra.





## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

- kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang unggul di bidangnya ataupun dengan kinerja sektor swasta.
- kinerja nyata dengan kinerja di instansi lain atau dengan standar nasional.

### **Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis**

Selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada tahun 2018 dan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran dari sebanyak 9 sasaran dan sebanyak 10 indikator kinerja dari sebanyak 1 Misi, sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang tahun 2017 - 2021, analisis pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan secara rinci dapat dilihat sebagai berikut :

#### **Sasaran 1**

Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik

Pencapaian sasaran 1 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6.1**

#### **Analisis Pencapaian Sasaran 1**

##### **Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		%	Tahun 2018		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	Persen	81	100	123.46	100	100	100.00
2	Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi	Persen	81	80	98.77	100	85.19	85.19

Sasaran **Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik** terdiri dari 2 indikator yaitu :

Capaian kinerja nyata **indikator 1 "Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai"**

- a) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan  
Capaian kinerja indikator sebesar 100 dari target sebesar 100 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2018 sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 100.00 %, capaian ini sesuai target yang diperjanjikan (Analisis Terlampir).



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

- b) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya  
Capaian kinerja nyata pada indikator ini menurun 23.46 Point dari capaian tahun 2017 mencapai 123.46%, capaian 2016 sebesar 100%, capaian 2015 0% (tidak ada data)
- c) Membandingkan kinerja nyata dengan target akhir renstra  
Jika realisasi tahun 2018 sebesar 100% dibandingkan dengan target akhir renstra sebesar 93%, maka diperoleh capaian 107,53%. Kesimpulannya bahwa realisasi pada indikator kinerja tersebut melampaui target sehingga capaian kinerja dinilai sangat baik.
- d) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang Telah Dilakukan  
Keberhasilan disebabkan adanya jadwal pelaksanaan yang terstruktur dan koordinasi yang berkesinambungan dengan sumber data sehingga kegiatan dapat selesai tepat waktu.
- e) Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja  
Program/kegiatan penunjang keberhasilan adalah Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dan Kegiatan Asistensi Penyusunan Formasi Pegawai.

### Capaian kinerja nyata **indikator 2 "Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi"**

- a) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan  
Capaian kinerja indikator adalah sebesar 85.19 dari target sebesar 100 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2018 sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 85.19%, capaian ini tidak mencapai target yang diperjanjikan (Analisis Terlampir).
- b) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya  
Capaian kinerja nyata indikator ini menurun 13.58 Point dari capaian tahun 2017 mencapai 98.77%, capaian 2016 sebesar 95%, capaian 2015 98,47%
- c) Membandingkan kinerja nyata dengan target akhir renstra  
Jika realisasi tahun 2018 sebesar 85,19% dibandingkan dengan target akhir renstra sebesar 93%, maka diperoleh capaian 91,60%. Kesimpulannya bahwa realisasi pada indikator kinerja tersebut dalam tahap pencapaian target akhir renstra sehingga capaian kinerja dinilai baik.
- d) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang Telah Dilakukan  
Kegagalan dalam pencapaian target disebabkan formasi JPT Pratama yang masih kosong belum dapat terisi mengingat proses seleksi JPT Pratama masih belum selesai.  
Alternative solusinya adalah untuk sementara menempatkan jabatan sementara untuk mengisi formasi JPT Pratama yang masih kosong, dan selanjutnya terus berkoordinasi dengan Tim Pansel untuk percepatan proses seleksi.



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

- e) Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja  
Program/Kegiatan yang menunjang indikator ini Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dan Kegiatan Pengangkatan dan Pindahan Pegawai Struktural dan Non Struktural

### Sasaran 2

Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat

Pencapaian sasaran 2 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6.2**  
**Analisis Pencapaian Sasaran 2**  
**Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		%	Tahun 2018		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Persentase kelengkapan tata naskah pegawai	Persen	81	100	123.46.00	100	100	100.00

Sasaran **Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat** dapat dilihat dari sebanyak 1 indikator yaitu **“Persentase kelengkapan tata naskah“**

- Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan  
Capaian kinerja indikator “Persentase kelengkapan tata naskah“ sebesar 100 dari target sebesar 100 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2018 sehingga persentase capaian kerjanya adalah 100.00 %, capaian ini sesuai target yang diperjanjikan (Analisis Terlampir).
- Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya  
Capaian kinerja nyata indikator tahun ini menurun 23.46 Point dari capaian tahun 2017 mencapai 123.46%, capaian 2016 sebesar 100%, capaian 2015 100%
- Membandingkan kinerja nyata dengan target akhir renstra  
Jika realisasi tahun 2018 sebesar 100% dibandingkan dengan target akhir renstra sebesar 93%, maka diperoleh capaian 107,53%. Kesimpulannya bahwa realisasi pada indikator kinerja tersebut melampaui target sehingga capaian kinerja dinilai sangat baik.
- Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang Telah Dilakukan



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

Keberhasilan disebabkan update data pegawai dan pengarsipan data utama pegawai dengan cepat dan tepat.

- e) Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja  
Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator ini adalah Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dan Kegiatan Dokumentasi Informasi Kepegawaian.

### Sasaran 3

Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur

Pencapaian sasaran 3 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6.3**  
**Analisis Pencapaian Sasaran 3**  
**Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		%	Tahun 2018		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Persentase Disiplin Pegawai	Persen	81	99.65	123.02	100	99.75	99.75

Sasaran **Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur** dapat terdiri dari sebanyak 1 indikator yaitu "**Persentase Disiplin Pegawai**"

- a) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan  
Capaian kinerja nyata indikator sebesar 99.75 dari target sebesar 100 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2018 sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 99.75 %, capaian ini tidak mencapai target yang diperjanjikan (Analisis Terlampir).
- b) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya  
Capaian kinerja nyata indikator ini meningkat 0.10 Point dari capaian tahun 2017 mencapai 123.02%, capaian 2016 sebesar 0% dan capaian 2015 0% (tidak ada data)
- c) Membandingkan kinerja nyata dengan target akhir renstra  
Jika realisasi tahun 2018 sebesar 99.75% dibandingkan dengan target akhir renstra sebesar 93%, maka diperoleh capaian 107,26%. Kesimpulannya bahwa realisasi pada indikator kinerja tersebut melampaui target sehingga capaian kinerja dinilai sangat baik.
- d) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang Telah Dilakukan  
Keberhasilan disebabkan adanya monitoring dan pembinaan secara rutin maupun periodik, sehingga angka pelanggaran disiplin menurun.



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

- e) Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja  
Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator ini adalah Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dan Kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS dan Ijin Perceraian.

### Sasaran 4

Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi

Pencapaian sasaran 4 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6.4**  
**Analisis Pencapaian Sasaran 4**  
**Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		%	Tahun 2018		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Persentase kelulusan peserta diklat	Persen	91	100	109.89	100	74.78	74.78

Sasaran **Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi** dapat dilihat dari sebanyak 1 indikator yaitu "**Persentase kelulusan peserta diklat**"

- a) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan  
Capaian kinerja nyata indikator 1 "Persentase kelulusan peserta diklat" adalah sebesar 74.78 dari target sebesar 100 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2018 sehingga persentase capaian kerjanya adalah 74.78%, capaian ini tidak mencapai target yang diperjanjikan (Analisis Terlampir).
- b) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya  
Capaian kinerja nyata indikator ini menurun 35.11 Point dari capaian tahun sebelumnya yang mencapai 109.89%, capaian 2016 sebesar 100% dan capaian 2015 98.47%
- c) Membandingkan kinerja nyata dengan target akhir renstra  
Jika realisasi tahun 2018 sebesar 69.35% dibandingkan dengan target akhir renstra sebesar 99%, maka diperoleh capaian 70.05%. Kesimpulannya bahwa realisasi pada indikator kinerja tersebut masih jauh dari target sehingga capaian kinerja dinilai cukup baik.
- d) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang Telah Dilakukan  
Kegagalan disebabkan tidak tercapainya target peserta diklat. Jumlah peserta yang diundang untuk mengikuti diklat tidak dapat menyanggupi dikarenakan terbentur tugas pada perangkat



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

daerahnya yang bertepatan dengan kegiatan diklat. Ketidak-tersediannya peserta pengganti juga menjadi salah satu penyebab indikator ini belum berhasil di tahun 2018

Alternative solusinya adalah melakukan penyusunan jadwal kegiatan tidak di waktu sibuk seperti awal dan akhir tahun, karena akan terkendala dengan penyusunan laporan, SPJ belanja, dan penyusunan perencanaan.

- e) Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Program/Kegiatan yang menunjang indikator ini adalah Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, untuk kegiatan terdiri dari kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Character Building, Kajian Kebutuhan Diklat di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang, Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi ASN Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Perhitungan Angka Kredit JFT, Pendidikan dan Pelatihan bagi Jabatan, dan Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas

### Sasaran 5

Meningkatkan tertib administrasi perkantoran

Pencapaian sasaran 5 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6.5**  
**Analisis Pencapaian Sasaran 5**  
**Meningkatkan tertib administrasi perkantoran**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		%	Tahun 2018		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Persentase tata arsip dokumen perkantoran yang dikelola	Persen	100	100	100	100	100	100.00

Sasaran **Meningkatkan tertib administrasi perkantoran** dapat dilihat dari sebanyak 1 indikator yaitu "**Persentase tata arsip dokumen perkantoran yang dikelola** "

- a) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan  
Capaian kinerja nyata indikator sebesar 100 dari target sebesar 100 yang direncanakan dalam Renstra BKPP 2016-2021 sehingga persentase capaian kerjanya adalah 100%, capaian ini mencapai target (Analisis Terlampir).
- b) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya  
Capaian kinerja nyata indikator sama dengan capaian tahun 2017 mencapai 100%, capaian 2016 sebesar 100% dan capaian 2015 100%



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

- c) Membandingkan kinerja nyata dengan target akhir renstra  
Jika realisasi tahun 2018 sebesar 100% dibandingkan dengan target akhir renstra sebesar 100%, maka diperoleh capaian 100%. Kesimpulannya bahwa realisasi pada indikator kinerja tersebut melampaui target sehingga capaian kinerja dinilai sangat baik.
- d) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang Telah Dilakukan  
Keberhasilan disebabkan adanya aplikasi penunjang administrasi perkantoran yang sangat memadai sehingga resiko selisih pencatatan sangat kecil.
- e) Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja  
Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator ini adalah Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat.

### Sasaran 6

Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai

Pencapaian sasaran 6 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6.6**  
**Analisis Pencapaian Sasaran 6**  
**Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		%	Tahun 2018		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Persentase sarana prasarana sesuai Standar Operasional yang berlaku	Persen	0	0	0.00	93	100	107.53

Sasaran **Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai** dapat dilihat dari sebanyak 1 indikator yaitu "**Persentase sarana prasarana sesuai Standar Operasional yang berlaku**"

- a) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan  
Capaian kinerja nyata indikator sebesar 100 dari target sebesar 93 yang direncanakan dalam Renstra BKPP 2016-2021 sehingga persentase capaian kerjanya adalah 107.53%, capaian ini mencapai target (Analisis Terlampir).
- b) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya  
Capaian kinerja nyata indikator meningkat 100 poin dibandingkan capaian tahun 2017 mencapai 0%, capaian 2016 sebesar 100% dan capaian 2015 100%



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

- c) Membandingkan kinerja nyata dengan target akhir renstra  
Jika realisasi tahun 2018 sebesar 100% dibandingkan dengan target akhir renstra sebesar 99%, maka diperoleh capaian 101.01%. Kesimpulannya bahwa realisasi pada indikator kinerja tersebut melampaui target sehingga capaian kinerja dinilai sangat baik.
- d) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang Telah Dilakukan  
Keberhasilan disebabkan adanya pemeliharaan sarana dan prasarana rutin dan terjadwal.
- e) Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja  
Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator ini adalah Program Pelayanan Administrasi Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dan Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional.

### Sasaran 7

Layanan kepegawaian

Pencapaian sasaran 7 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6.7**  
**Analisis Pencapaian Sasaran 7**  
**Layanan kepegawaian**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		%	Tahun 2018		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Skor IKM	Nilai	70	0	0.00	72	78.74	109.36

Sasaran **Layanan kepegawaian** dapat dilihat dari sebanyak 1 indikator yaitu "**Skor IKM**"

- a) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan  
Capaian kinerja nyata indikator sebesar 78.74 dari target sebesar 72 yang direncanakan tahun 2018 pada Renstra BKPP 2016-2021 sehingga persentase capaian kerjanya adalah 109.36%, capaian ini melebihi target (Analisis Terlampir).
- b) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya  
Capaian kinerja nyata indikator meningkat 100 poin dibandingkan capaian tahun 2017 mencapai 0%, capaian 2016 sebesar 0% dan capaian 2015 0%





Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

- c) Membandingkan kinerja nyata dengan target akhir renstra  
Jika realisasi tahun 2018 sebesar 78.74% dibandingkan dengan target akhir renstra sebesar 80%, maka diperoleh capaian 98.43%. Kesimpulannya bahwa realisasi pada indikator kinerja tersebut hampir mencapai target sehingga capaian kinerja dinilai baik.
- d) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang Telah Dilakukan  
Tidak ada keberhasilan maupun kegagalan pencapaian indikator tersebut, karena data yang diperoleh berasal dari hasil survey yang dilakukan Pemerintah Kota Bontang bekerja sama dengan akademisi (STITEK).
- e) Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja  
Program/Kegiatan yang menunjang indikator ini adalah Program Penyebarluasan Informasi Pembangunan Daerah dan Kegiatan Pelaksanaan Pameran Pembangunan.

**Sasaran 8**

Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja

Pencapaian sasaran 8 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6.8**  
**Analisis Pencapaian Sasaran 8**  
**Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		%	Tahun 2018		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Nilai akuntabilitas kinerja	Nilai	B	BB		B	B	

Sasaran Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja dapat dilihat dari sebanyak 1 indikator yaitu "Nilai akuntabilitas kinerja "

- a) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan  
Capaian kinerja nyata indikator senilai B dari target senilai B yang direncanakan tahun 2018 pada Renstra BKPP 2016-2021 maka realisasi mencapai target (Analisis Terlampir).
- b) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya  
Capaian kinerja nyata indikator turun 1 tingkat lebih rendah dibandingkan capaian tahun 2017 mencapai BB, capaian 2016 senilai B dan capaian 2015 senilai B



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

- c) Membandingkan kinerja nyata dengan target akhir renstra  
Jika realisasi tahun 2018 senilai B dibandingkan dengan target akhir renstra senilai B, maka kesimpulannya bahwa realisasi pada indikator kinerja tersebut mencapai target sehingga capaian kinerja dinilai sangat baik.
- d) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang Telah Dilakukan  
Tidak ada keberhasilan maupun kegagalan pencapaian indikator tersebut, jika dibandingkan dengan target tahun 2018. Kegagalan dapat dilihat dari nilai yang didapat tahun 2018 turun 1 tingkat dari tahun 2017.  
Alternative solusinya adalah aktif mengikuti pembelajaran terkait perencanaan dan pelaporan kinerja serta melakukan koordinasi dan konsultasi pada pihak yang kompeten/ahli, sehingga dapat dilakukan perbaikan kinerja secara menyeluruh maupun bertahap.
- e) Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja  
Program/Kegiatan yang menunjang indikator ini adalah Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan dan Kegiatan Penyusunan LKIP Perangkat Daerah.

### Sasaran 9

Meningkatkan pelayanan kegiatan bidang olahraga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota Korpri

Pencapaian sasaran 9 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6.9**  
**Analisis Pencapaian Sasaran 9**  
**Meningkatkan pelayanan kegiatan bidang olahraga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota Korpri**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017		%	Tahun 2018		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Jumlah anggota KORPRI yang aktif berpartisipasi di bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani	orang	500	515	103.00	850	1500	176.47



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

Sasaran **Meningkatkan pelayanan kegiatan bidang olahraga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota Korpri** dapat dilihat dari sebanyak 1 indikator yaitu "**Persentase anggota Korpri yang aktif berpartisipasi di bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani**"

- a) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan  
Capaian kinerja nyata indikator sebesar 1500 orang dari target sebesar 850 orang yang direncanakan Tahun 2018 berdasarkan Renstra KORPRI 2016-2021 sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 176.47%, capaian ini melebihi target (Analisis Terlampir).
- b) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya  
Capaian kinerja nyata indikator meningkat 73.47 poin dibandingkan capaian tahun 2017 mencapai 103%, capaian 2016 sebesar 0% dan capaian 2015 0% (tidak ada data)
- c) Membandingkan kinerja nyata dengan target akhir renstra  
Jika realisasi tahun 2018 sebesar 1500 orang dibandingkan dengan target akhir renstra sebesar 1000 orang, maka diperoleh capaian 150%. Kesimpulannya bahwa realisasi pada indikator kinerja tersebut melampaui target sehingga capaian kinerja dinilai sangat baik.
- d) Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi yang Telah Dilakukan  
Keberhasilan pencapaian indikator tersebut disebabkan karena adanya koordinasi dan kerjasama antar anggota KORPRI. Pembinaan dan kendali absensi menjadi salah satu alat penunjang keberhasilan.
- e) Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja  
Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator ini adalah Program Peningkatan Kapasitas Lembaga Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI) dan Kegiatan Perayaan HUT KORPRI.



**Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

Efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja harus terpenuhi agar bernilai baik. Berikut perhitungan tingkat efisiensinya:

**Tabel 3.7**  
**Perhitungan Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**  
**Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	% Capaian		Tingkat Efisiensi
			Kinerja	Anggaran	
1	2	3	4	5	6 = 4-5
1	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	100	80.54	19.46
		Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi	85.19	62.91	22.28
2	Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat	Persentase kelengkapan tata naskah pegawai	100	88.95	11.05
3	Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur	Persentase Disiplin Pegawai	99.75	91.66	8.09
4	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat	69.35	74.04	(4.69)

Berdasarkan tabel diatas dari 5 indikator kinerja hanya 1 indikator kinerja yang belum efisien. Hal ini disebabkan oleh tidak terpenuhinya kuota peserta diklat yang sudah disediakan. Biaya yang dikeluarkan untuk diklat sebanyak 285 orang hanya dihadiri 195 orang.

**D. AKUNTABILITAS KEUANGAN,**

**Realisasi Anggaran**

**1. Realisasi Anggaran sesuai Perjanjian Kinerja**

Di dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun Anggaran 2018 memiliki 4 sasaran dan 5 indikator yang didukung 2 program utama, berikut rinciannya:



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Program	Anggaran		
				Pagu	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6	7
1	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.285.520.500	1.457.898.720	63,79
		Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi				
		Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat				
2	Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur	Persentase Disiplin Pegawai	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.500.396.668	1.110.897.497	74,04
3	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat				
<b>Jumlah</b>				<b>3.785.917.168</b>	<b>2.568.796.217</b>	<b>67,85</b>

\*Sumber data : Kertas Kerja LKIP BKPP Kota Bontang Triwulan IV 2018

## 2. Realisasi Anggaran Per Program dan Kegiatan

Adapun realisasi anggaran per program dan kegiatan tahun anggaran 2018 adalah sebagai berikut:

No	Program/ Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi			Realisasi Kinerja	
			Fisik (%)	Rp	%		
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	
I	<b>PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN</b>	<b>1.719.462.838</b>		<b>1.346.031.329</b>			
1	Penyediaan jasa surat menyurat	8.900.000	100	8.836.050	99,28	98 1300	surat Lembar
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	108.300.000	100	108.300.000	100,00	12	bulan
3	Penyediaan jasa pemeliharaan perizinan kendaraan dinas/operasional	9.820.000	100	7.042.300	71,71	17	unit (11 kendaraan roda dua, 6 kendaraan roda empat)
4	Penyediaan alat tulis kantor	45.959.000	100	45.956.950	100,00	14	jenis
5	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	124.774.200	100	122.809.525	98,43	9	jenis
6	Penyediaan peralatan & perlengkapan kantor	9.128.000	100	9.128.000	100,00	3	jenis



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

No	Program/ Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi			Realisasi Kinerja	
			Fisik (%)	Rp	%		
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	
7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	20.460.000	100	16.537.100	80,83	12	Bulan
8	Penyediaan bahan logistik kantor	26.098.700	100	25.626.700	98,19	7	jenis
9	Penyediaan makanan dan minuman	115.460.000	100	93.781.900	81,22	3	Paket
10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	1.147.967.938	100	805.417.804	70,16	248	Kali
11	Penyediaan jasa tenaga administrasi/teknis perkantoran	102.595.000	100	102.595.000	100,00	4	Orang
<b>II</b>	<b>PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR</b>	<b>670.272.500</b>		<b>656.476.720</b>			
12	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	5.000.000	100	4.950.000	99,00	2	Kali
13	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	213.822.000	100	213.111.300	99,67	16	unit (11 kendaraan roda dua, 5 kendaraan roda empat)
14	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan Gedung kantor	150.907.000	100	142.205.990	94,23	11	Jenis
15	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor	300.543.500	100	296.209.430	98,56	11	Jenis
<b>III</b>	<b>PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR</b>	<b>197.884.500</b>		<b>197.884.500</b>			
16	Peningkatan Kinerja Aparatur	197.884.500	100	197.884.500	100,00	47	Orang
<b>IV</b>	<b>PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR</b>	<b>851.787.000</b>		<b>679.231.800</b>			
17	Pendidikan dan Pelatihan Formal	72.700.000	100	50.050.000	68,84	13	Kali
18	Pendidikan dan Pelatihan Character Building	200.000.000	100	199.500.000	99,75	195	orang
19	Kajian Kebutuhan Diklat di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang	143.860.000	50	950.000	0,66	-	PD
20	Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi ASN Daerah	362.261.000	100	356.431.000	98,39	16	orang
21	Pendidikan dan Pelatihan Perhitungan Angka Kredit JFT	72.966.000	100	72.300.800	99,09	46	orang
<b>V</b>	<b>PROGRAM PENYEBARLUASAN INFORMASI PEMBANGUNAN DAERAH</b>	<b>25.000.000</b>		<b>24.786.818</b>			
22	Pelaksanaan Pameran Pembangunan	25.000.000	100	24.786.818	99,15	1	Kegiatan
<b>VI</b>	<b>PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR</b>	<b>721.309.668</b>		<b>481.715.697</b>			
23	Pendidikan dan Pelatihan bagi Jabatan Fungsional	39.500.000	100	39.500.000	100,00	1	orang
24	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	681.809.668	100	442.215.697	64,86	30	orang
<b>VII</b>	<b>PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR</b>	<b>423.015.000</b>		<b>340.708.358</b>			



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

No	Program/ Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi			Realisasi Kinerja	
			Fisik (%)	Rp	%		
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	
25	Seleksi Penerimaan Calon PNS	364.540.000	100	304.222.358	83,45	2.117	orang
26	Asistensi dan Penyusunan Formasi Pegawai	25.525.000	100	24.636.000	96,52	1	dokumen formasi
27	Pengusulan NIP dan Penyerahan SK CPNS	21.100.000	0	-	-	-	-
28	Pengusulan Pemberhentian PNS	11.850.000	100	11.850.000	100,00	41	berkas
		<b>1.240.200.000</b>		<b>780.242.242</b>			
29	Pengusulan dan Penyerahan Kenaikan Pangkat PNS	33.900.000	100	32.400.000	95,58	877	Berkas
30	Pengangkatan dan Pindahan Pegawai Struktural dan Non Struktural	394.490.000	100	209.960.042	53,22	200	orang
31	Pengusulan Kartu Status Pegawai	15.300.000	100	15.300.000	100,00	51	kartu
32	Pelaksanaan Assesment Pegawai	787.860.000	100	513.932.200	65,23	55	orang
33	Proses Administrasi Mutasi Pegawai	8.650.000	100	8.650.000	100,00	20	pegawai
		<b>166.535.500</b>		<b>148.125.920</b>			
34	Dokumentasi Informasi Kepegawaian	39.830.500	100	39.800.500	99,92	1	jenis
35	Rapat Koordinasi Kepegawaian	70.155.000	100	69.636.500	99,26	1	kali
36	Pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan Peremajaan Data SAPK	56.550.000	100	38.688.920	68,42	2	periode
		<b>455.770.000</b>		<b>417.748.150</b>			
37	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS dan Ijin Perceraian	24.000.000	100	24.000.000	100,00	5	kali
38	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	11.500.000	100	11.498.000	99,98	3	kali
39	Pelaksanaan Penyerahan Satya Lencana Karya Satya	20.600.000	100	20.600.000	100,00	303	PNS
40	Pengembangan dan Pemeliharaan Jaringan E-Absensi Online	51.020.000	100	45.570.000	89,32	80	unit kerja
41	Evaluasi dan Pembahasan Kesejahteraan Pegawai	348.650.000	100	316.080.150	90,66	1	dokumen
VIII	<b>PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS LEMBAGA KORPS PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KORPRI)</b>	<b>41.600.000</b>		<b>41.445.200</b>			
42	Perayaan HUT KORPRI	41.600.000	100	41.445.200	99,63		Upacara dan Lomba Tradisional
	<b>Total</b>	<b>6.512.837.006</b>		<b>5.114.396.734</b>			



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

### 3. Laporan Realisasi Anggaran

Laporan realisasi anggaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tahun anggaran 2018 (APBD) sebesar Rp 11.106.761.525,- sedangkan pada perubahan (APBD-P) sebesar Rp 12.907.272.113,- (bertambah sebesar Rp 1.800.510.588,- atau 16,21%). Berikut rincian singkatnya:

No	Uraian	Anggaran 2018		Realisasi 2018	
		Murni	Perubahan	(Rp)	(%)
1	2	3	4	5	6
1	Belanja Pegawai	6.420.799.825	7.256.614.607	6.510.304.118	89,72
2	Belanja Barang	4.497.494.700	5.313.814.006	4.022.087.804	75,69
3	Belanja Modal	188.467.000	336.843.500	327.059.430	97,10
	<b>Total</b>	<b>11.106.761.525</b>	<b>12.907.272.113</b>	<b>10.859.451.352</b>	<b>84,13</b>

*\*sumber data LRA BKPP Kota Bontang TA 2018*

Capaian realisasi anggaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun Anggaran 2018 menunjukkan bahwa masih terdapat 15,87 % anggaran yang belum terserap.





## BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018 Pembuatan LKIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang Tahun 2018 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang 2017 - 2021 menetapkan sebanyak 9 (sembilan) sasaran dengan 10 (sepuluh) indikator kinerja tersebut telah dilaksanakan melalui Rencana Kinerja Tahunan tahun ke 2 dari lima tahun yang direncanakan yaitu pada tahun 2018. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 2 indikator dengan nilai 92.60 %
- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 100.00 %
- Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 99.75 %
- Sasaran 4 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 74.78 %
- Sasaran 5 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 100.00 %
- Sasaran 6 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 107.53 %
- Sasaran 7 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 109.36 %
- Sasaran 8 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 100.00 %
- Sasaran 9 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 176.47 %

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 9 sasaran tersebut, secara umum telah tidak mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Dalam Tahun Anggaran 2018 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Perubahan Kota Bontang Tahun Anggaran 2018 sebesar Rp. 6.512.837.006,- sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 5.114.396.734,-, dengan demikian dapat dikatakan tahun 2018 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang kondisi anggaran adalah SILPA Rp 1.398.440.272,-



## Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

Dalam kurun waktu 1 (satu) tahun tersebut telah menggunakan anggaran sebesar Rp. 5.114.396.734,- (lima milyar seratus empat belas juta tiga ratus sembilan puluh enam ribu tujuh ratus tiga puluh empat rupiah) telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Misi dan Visi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang. Berdasarkan pagu anggaran tersebut maka realisasi anggaran yang telah digunakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang adalah 78.53 % dari anggaran yang direncanakan, hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang perlu dioptimalkan kembali agar lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja yang mendukung pencapaian Visi dan Misi Kota Bontang.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Bontang.

Bontang, 28 Maret 2019  
KEPALA,

**Drs. H. ARTAHNAN, M.M.**  
Pembina Utama Muda  
NIP 195907051985011001



## **Lampiran 1**

### **Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2017-2021**

**Lampiran 2**  
**Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2018**

### **Lampiran 3**

## **Perubahan Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2018**

**Lampiran 4**  
**Rencana Aksi Tahun 2018**

**Lampiran 5**  
**Laporan Hasil Evaluasi LKIP**  
**dari Inspektorat Tahun Sebelumnya**



**Lampiran 6**  
**Analisis Capaian Kinerja**

## **Analisis Capaian:**

### **SASARAN 1 : TERSEDINYA SISTEM PERENCANAAN ASN YANG TERSISTEM DENGAN BAIK**

#### **Indikator 1 : Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai**

Dalam menentukan realisasi indikator perlu menyusun formulasi perhitungan dengan sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan. Formulasi perhitungan yang ditetapkan adalah:

**Jumlah perangkat daerah yang mengusulkan formasi kebutuhan pegawai dibagi jumlah perangkat daerah yang kebutuhan formasinya belum terpenuhi x 100%**

Data yang perlukan diantaranya:

- Jumlah perangkat daerah se-Kota Bontang sebanyak 29 perangkat daerah
- Jumlah perangkat daerah yang mengusul formasi pegawai sebanyak 24 perangkat daerah
- Jumlah perangkat daerah yang tidak mengusulkan formasi pegawai sebanyak 5 perangkat daerah yaitu (Dispopar, Kesbang, Bapelitbang, Setwan, Korpri) dikarenakan formasi sudah terpenuhi

Hasil yang diperoleh berdasarkan uraian di atas dengan rumusan yang telah ditetapkan adalah sebesar 100%. Capaian kinerja indikator sebesar 100% dari target sebesar 100% sehingga persentase capaian kerjanya adalah 100%, dapat diartikan bahwa realisasi telah mencapai target.

#### **Indikator 2 : Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi**

Dalam menentukan realisasi indikator perlu menyusun formulasi perhitungan dengan sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan. Formulasi perhitungan yang ditetapkan adalah:

**Jumlah eselon II yang menduduki jabatan dibagi formasi jabatan eselon II yang tersedia x 100%**

Data yang perlukan yaitu Formasi JPT Pratama/Eselon II per 31 Desember 2018, diantaranya:

<b>Uraian</b>	<b>Jumlah</b>
Formasi tersedia	27 formasi
Formasi terisi	23 formasi
Formasi kosong	4 formasi

Hasil yang diperoleh berdasarkan uraian di atas dengan rumusan yang telah ditetapkan adalah sebesar 85.19%. Capaian kinerja indikator adalah sebesar 85.19% dari target sebesar 100% sehingga persentase capaian kerjanya adalah 85.19%, dapat diartikan bahwa realisasi tidak mencapai target.

## **SASARAN 2 : TERSEDIANYA NASKAH KEPEGAWAIAN YANG LENGKAP DAN AKURAT**

Indikator : Persentase kelengkapan tata naskah pegawai

Dalam menentukan realisasi indikator perlu menyusun formulasi perhitungan dengan sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan. Formulasi perhitungan yang ditetapkan adalah:

**Jumlah tata naskah kepegawaian yang lengkap dibagi jumlah PNS Kota Bontang x 100%**

Data yang diperlukan adalah:

- Jumlah PNS Per 31 Desember 2018 sebanyak 2819 orang
- Jumlah tata naskah aktif per 31 Desember 2018 (Jumlah PNS Per 31 Desember 2018) lengkap sebanyak 2819 takah
- Jumlah takah non aktif per 31 Desember 2018 sebanyak 1067 takah

Hasil yang diperoleh berdasarkan uraian di atas dengan rumusan yang telah ditetapkan adalah sebesar 100%. Capaian kinerja indikator sebesar 100% dari target sebesar 100% sehingga persentase capaian kerjanya adalah 100.00%, dapat diartikan bahwa realisasi mencapai target.

## **SASARAN 3 : MENINGKATKAN INTEGRITAS DAN LOYALITAS APARATUR**

Indikator : Persentase Disiplin Pegawai

Dalam menentukan realisasi indikator perlu menyusun formulasi perhitungan dengan sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan. Formulasi perhitungan yang ditetapkan adalah:

**Jumlah PNS yang tidak menerima hukuman disiplin dibagi jumlah PNS kota Bontang x 100%**

Data yang diperlukan adalah:

- Jumlah PNS Per 31 Desember 2018 sebanyak 2819 orang
- Jumlah PNS terkena Hukdis sebanyak 7 orang
- Jumlah PNS Disiplin sebanyak 2812 orang

Data jumlah hukuman disiplin yang diberikan:

No	Kategori Hukdis	Satuan	Jenis Kelamin		
			Perempuan	Laki-laki	Jumlah
1	Ringan	Orang	0	1	1
2	Sedang	Orang	0	5	5
3	Berat	Orang	0	1	1
<b>Total</b>		<b>Orang</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

Hasil yang diperoleh berdasarkan uraian di atas dengan rumusan yang telah ditetapkan adalah sebesar 99.75%. Capaian kinerja nyata indikator sebesar 99.75% dari target sebesar 100% sehingga persentase capaian kerjanya adalah 99.75%, dapat diartikan bahwa realisasi tidak mencapai target (mendekati target).

#### **SASARAN 4 : TERSELENGGARANYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI**

Indikator :Persentase kelulusan peserta diklat

Dalam menentukan realisasi indikator perlu menyusun formulasi perhitungan dengan sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan. Formulasi perhitungan yang ditetapkan adalah:

**Jumlah peserta yang lulus diklat dibagi Jumlah peserta yang mengikuti diklat x 100%**

Data yang diperlukan adalah:

No	Kegiatan	Peserta Diklat (orang)	Lulus Diklat (orang)
1.	Pendidikan dan Pelatihan Perhitungan Angka Kredit JFT	40 orang	46 orang
2.	Diklat Jabatan Fungsional	3 orang	1 orang
3.	Diklat Pim Peserta, yaitu: Pim 2 : 1 orang Pim 3 : 4 orang Pim 4 : 11 orang	17 orang	16 orang
4.	Pendidikan dan Pelatihan Character Building	285 orang	195 orang
<b>Jumlah</b>		<b>345 orang</b>	<b>258 orang</b>

Hasil yang diperoleh berdasarkan uraian di atas dengan rumusan yang telah ditetapkan adalah sebesar 74.78%. Capaian kinerja nyata indikator ini adalah sebesar 74.78% dari target sebesar 100% sehingga persentase capaian kerjanya adalah 74.78%, dapat diartikan bahwa realisasi tidak mencapai target.

## SASARAN 5 : MENINGKATKAN TERTIB ADMINISTRASI PERKANTORAN

Indikator : Persentase tata arsip dokumen perkantoran yang dikelola

Dalam menentukan realisasi indikator perlu menyusun formulasi perhitungan dengan sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan. Formulasi perhitungan yang ditetapkan adalah:

**Jumlah surat masuk yang dikelola dibagi Jumlah surat masuk x 100%**

Data yang diperlukan adalah data rekap surat masuk yang teradministrasi pada sistem persuratan, yakni:

No	Bulan	Satuan	Jumlah Surat Masuk
1	Januari	Berkas	777
2	Februari	Berkas	657
3	Maret	Berkas	637
4	April	Berkas	593
5	Mei	Berkas	716
6	Juni	Berkas	416
7	Juli	Berkas	566
8	Agustus	Berkas	641
9	September	Berkas	541
10	Oktober	Berkas	611
11	November	Berkas	469
12	Desember	Berkas	450
	<b>Total</b>	<b>Berkas</b>	<b>7074</b>

Jumlah surat yang masuk yang telah diregistrasi kemudian langsung diproses untuk ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

Capaian kinerja nyata indikator sebesar 100% dari target sebesar 100% yang sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 100%, diartikan bahwa realisasi sesuai target.

## SASARAN 6 : TERSEDINYA SARANA DAN PRASARANA YANG MEMADAI

Indikator : Persentase sarana prasarana sesuai Standar Operasional yang berlaku

Dalam menentukan realisasi indikator perlu menyusun formulasi perhitungan dengan sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan. Formulasi perhitungan yang ditetapkan adalah:

**Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional yang Diservis dibagi Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional x 100%**

Data yang diperlukan adalah:

No	Kendaraan Dinas/Operasional	Satuan	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional	
			Digunakan	Diservis
1	Roda 2	Unit	11	11
2	Roda 4	Unit	5	5
	<b>Total</b>	<b>Unit</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

Hasil yang diperoleh berdasarkan uraian di atas dengan rumusan yang telah ditetapkan adalah sebesar 100%. Capaian kinerja nyata indikator sebesar 100% dari target sebesar 93% sehingga persentase capaian kerjanya adalah 107.53%, dapat diartikan bahwa realisasi melampaui target.

#### **SASARAN 7 : LAYANAN KEPEGAWAIAN**

Indikator : Skor IKM

Dalam menentukan realisasi indikator perlu menyusun formulasi perhitungan dengan sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan. Formulasi perhitungan yang ditetapkan adalah:

**Jumlah kuesioner yang bernilai puas dibagi Jumlah kuesioner yang masuk x 100%**

Dalam pelaksanaan survey tersebut tidak dilakukan secara mandiri oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang tahun 2018, karena kegiatan survey ini masih dalam proses pengumpulan data dan perhitungan data kuesioner. Akan tetapi untuk memperoleh hasil capaian kinerja ini dapat juga menggunakan hasil survey kepuasan masyarakat yang dikoordinir oleh Pemerintah Kota Bontang bekerjasama dengan lembaga akademis STITEK.

Hasil yang diperoleh adalah senilai 78.74 (Baik) target senilai 72 sehingga persentase capaian kerjanya adalah 109.36%, dapat diartikan bahwa realisasi melampaui target.

#### **SASARAN 8 : MENINGKATNYA AKUNTABILITAS KEUANGAN DAN KINERJA**

Indikator : Nilai akuntabilitas kinerja

Dalam menentukan realisasi indikator perlu menyusun formulasi perhitungan dengan sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan. Formulasi perhitungan yang ditetapkan adalah:

## Penilaian Inspektorat

Data yang diperlukan untuk isian capaian kinerja ini adalah penilaian Inspektorat berupa Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kota Bontang tahun 2017 nomor 700/873/ITDA.03 tanggal 22 Mei 2018. Nilai yang diperoleh adalah 62.26 (B). Lebih rendah dari tahun sebelumnya.

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi	
			Tahun Sebelumnya	Tahun Berjalan
1	Perencanaan Kinerja	30	25.20	14.21
2	Pengukuran Kinerja	25	16.56	15.00
3	Pelaporan Kinerja	15	11.95	11.32
4	Evaluasi Internal	10	7.85	7.06
5	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	20	16.00	14.67
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>		<b>100</b>	<b>77.57</b>	<b>62.26</b>

Capaian kinerja nyata indikator senilai B dari target senilai B, dapat diartikan bahwa realisasi sesuai target.

### **SASARAN 9 : MENINGKATKAN PELAYANAN KEGIATAN BIDANG OLAHRAGA, SENI BUDAYA, MENTAL DAN ROHANI BAGI ANGGOTA KORPRI**

Indikator : Jumlah anggota KORPRI yang aktif berpartisipasi di bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani

Dalam menentukan realisasi indikator perlu menyusun formulasi perhitungan dengan sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan. Formulasi perhitungan yang ditetapkan adalah:

#### **Jumlah anggota korpri yang mengikuti perayaan HUT korpri**

Data yang diperlukan adalah:

- Jumlah anggota KORPRI sama dengan jumlah PNS Pemkot Bontang (per 31 Desember 2018)
- Anggota KORPRI yang hadir dalam perayaan HUT KORPRI tahun 2018 sebanyak 1500 orang (kegiatan upacara dan lomba).

Hasil yang diperoleh berdasarkan data sebesar 1500 orang dari target sebesar 850 orang sehingga 176.47%, dapat diartikan bahwa realisasi melampaui target.