



LKIP

(Laporan Kinerja Instansi Pemerintah)

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN SUKAMARA
TAHUN 2019**

Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara
Jl. Tjiik Riwut km.12 Telp. (0532) 2076220 Sukamara



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang-Nya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara tahun 2019 dapat tersusun.

Laporan ini adalah bagian dari implementasi transparansi dan akuntabilitas kinerja dalam melaksanakan *good governance* di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara, yang mengemban amanah menjalankan sebagian urusan pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini selain berfungsi sebagai alat kendali juga menjadi instrumen penilai kualitas kinerja serta media pertanggungjawaban kepada publik.

Melalui laporan ini diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara selama 1 (satu) tahun yang akan menjadi sumber informasi dan referensi untuk bahan penyusunan perencanaan, perbaikan dan peningkatan kinerja pada waktu yang akan datang.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bekerja keras dan bekerja sama dengan baik dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini. Semoga dapat bermanfaat.

Sukamara, Maret 2020

**Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sukamara**



DONALD SIMANUNTAK, SE.

Pembina Utama Muda

NIP. 19631008 199303 1 009



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
IKTISAR EKSEKUTIF	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Dasar Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	4
1.4 Gambara Umum SOPD	5
1.5 Permasalahan dan Solusi berdasarkan Tugas dan Fungsi	10
1.6 Sistematika Penulisan	13
BAB II PERENCANAAN KINERJA	6
2.1 Perencanaan Strategis	14
2.2 Rencana Kerja Tahunan	19
2.3 Perencanaan Strategis sebelum dan setelah review	29
2.4 Perjanjian Kinerja	29
2.5 Pengukuran Kinerja	31
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	33
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	34
3.2 Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja	36
3.3 Akuntabilitas Keuangan	75
BAB IV PENUTUP	81
Gambar-Gambar :	
Gambar 1.1 Bagan Struktur Organisasi BKD Kabupaten Sukamara	7
Gambar 1.2 Profil Demografi Pegawai BKD	9
Tabel - Tabel :	
Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Gedung Kantor	10
Tabel 2.1 Sasaran, Indikator dan Program	20
Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja	30
Tabel 2.3 Pagu Anggaran Program	31
Tabel 3.1 Capaian Kinerja BKD Kab. Sukamara tahun 2019	35
Tabel 3.2 Capaian Sasaran Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN	37
Tabel 3.3 Capaian Indikator Kinerja	37
Tabel 3.4 Analisa Capaian Indikator Kinerja	38
Tabel 3.5 Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan Formal	39
Tabel 3.6 Rekap Pelaksanaan Diklat Pegawai BKD tahun 2019	40



Tabel 3.7	Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan	42
Tabel 3.8	Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan Struktural	47
Tabel 3.9	Capaian Indikator Kinerja	48
Tabel 3.10	Capaian Indikator Kinerja	49
Tabel 3.11	Capaian Sasaran tersedianya ASN yang memenuhi Standar Kompetensi .	51
Tabel 3.12	Analisa Capaian Indikator Kinerja	52
Tabel 3.13	Perbandingan capaian Seleksi Penerimaan CPNS	54
Tabel 3.14	Analisa Capaian Pengisian Struktur dan Organisasi Pemda	56
Tabel 3.15	Analisa Capaian Penilaian Kompetensi/Assesmen Kompetensi	58
Tabel 3.16	Analisa Capaian Kinerja dengan indikator kinerja persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS	59
Tabel 3.17	Data Jumlah Pelanggaran Disiplin yang ditangani oleh BKD	59
Tabel 3.18	Capaian Indikator sasaran strategis meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	62
Tabel 3.19	Analisa Capaian Indikator Kinerja Persentase pegawai yang terpenuhi Hak-hak kepegawaiannya	62
Tabel 3.20	Perbandingan Capaian Kenaikan Pangkat Tahun 2018 dan 2019	64
Tabel 3.21	Analisa Capaian Pemberian Satya Lancana Karya Satya	66
Tabel 3.22	Perbandingan Pensiun Pegawai Negeri Sipil	68
Tabel 3.23	Capaian Indikator Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	69
Tabel 3.24	Analisa Capaian Indikator Kinerja Persentase Administrasi Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	69
Tabel 3.25	Perbandingan Mutasi ASN tahun 2018 dan 2019	71
Tabel 3.26	Capaian Indikator Sasaran Strategis Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	72
Tabel 3.27	Analisa Capaian Indikator Kinerja Persentase Administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	72
Tabel 3.28	Analisa Capaian Indikator Kinerja Persentase Administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	74
Tabel 3.29	Data Pegawai yang menduduki jabatan tahun 2019	74
Tabel 3.30	Pagu dan Realisasi Anggaran BKD Kab. Sukamara Tahun 2019	75
Tabel 3.31	Efektifitas Anggaran terhadap capaian sasaran BKD tahun 2019	77
Tabel 3.32	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya BKD tahun 2019	80



IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah pada Pemerintah Kabupaten Sukamara sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian daerah, mempunyai peranan strategis dalam menyelenggarakan program dan kegiatan dalam rangka penyelenggaraan roda pemerintahan Kabupaten Sukamara. Sebagai bentuk pertanggungjawaban Amanah yang diemban, maka disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara tahun 2019 yang menyajikan berbagai keberhasilan/capaian strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara serta sejumlah permasalahan dan sejumlah hal yang perlu perbaikan. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran.

Dalam melaksanakan tugasnya pada tahun 2019 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara ditunjang oleh 6 (enam) sasaran, 7 (tujuh) indikator, 8 (delapan) program, dan 34 (tiga puluh empat) kegiatan. secara umum termasuk dalam interpretasi **tercapai target**. Sedangkan realisasi keuangan total nilai keseluruhan anggaran sebesar Rp. 11.862.979.213,00 dan sampai dengan tanggal 31 Desember 2019 telah direalisasikan/dipergunakan sebesar Rp.9.521.077.475,00 sehingga sisa (saldo) anggaran tahun 2019 sebesar Rp.2.341.901.738,00. Dengan serapan anggaran yang mencapai 80,26%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tahun 2019 cukup baik, hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran agar lebih efisien, yang terdiri dari:

- 1) Belanja tidak langsung dengan pagu anggaran sebesar Rp.2.445.049.484,00 dan terealisasi sebesar Rp. 2.286.063.279,00 sehingga tersisa Rp.158.986.205,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 93,50%.
- 2) Belanja Langsung dengan pagu anggaran sebesar Rp.9.417.929.729,00 dan terealisasi sebesar Rp. 7.235.014.196,00 sehingga tersisa Rp.2.182.915.533,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 76,82% dengan rincian :



- a. Belanja Pegawai dengan pagu anggaran sebesar Rp.802.540.000,00 dan terealisasi sebesar Rp. 582.806.000,00 sehingga tersisa Rp.219.734.000,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 72,62%..
- b. Belanja barang dan Jasa dengan pagu anggaran sebesar Rp.8.041.517.229,00 dan terealisasi sebesar Rp.6.081.221.196,00 sehingga tersisa Rp. 1.960.296.033,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 75,62%.
- c. Belanja Modal dengan pagu anggaran sebesar Rp.573.872.500,00 dan terealisasi sebesar Rp. 570.987.000,00 sehingga tersisa Rp.2.885.500,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 99,50%.

Banyaknya sasaran yang berhasil dicapai dengan sumber daya yang efisien menunjukkan bahwa efisiensi anggaran telah mencapai tingkat yang tinggi ataupun sangat tinggi. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan lebih jauh, juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, yang salah satunya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan. Dari hasil evaluasi terhadap kinerja kegiatan dapat disimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Sukamara telah dilaksanakan dengan prinsip efisien dan efektif.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang



Sejalan dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara sebagai Lembaga Teknis Daerah berbentuk badan yang merupakan

unsur staf yang menyelenggarakan fungsi-fungsi administratif sekaligus menyusun konsep-konsep, gagasan-gagasan dan terobosan-terobosan (*techno structure*) dibidang kepegawaian sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang diemban harus mampu mewujudkan pengelolaan manajemen kepegawaian dari mulai pengadaan sampai dengan pemberhentian pegawai secara optimal dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia (SDM) aparatur sebagai motor penggerak sistem organisasi Pemerintahan Kabupaten Sukamara dalam mewujudkan visi *"Terwujudnya Masyarakat Sukamara yang Sejahtera, Maju dan Bermartabat, didukung Pemerintahan yang Profesional"*.

Dukungan untuk bisa menerapkan pelaksanaan manajemen pemerintahan yang efesien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil, maka setiap instansi pemerintah serta unit-unit kerja yang ada untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Laporan kinerja instansi pemerintah disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban instansi pemerintah selaku pengelola sumber daya yang tersedia dalam rangka menjalankan program dan kegiatan dalam melaksanakan misi organisasi untuk mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan. Implementasi sistem akuntabilitas kinerja pemerintah ini diharapkan bisa mengubah paradigma instansi pemerintah, yang semula hanya berorientasi pada uang (*input oriented*) menjadi orientasi pada hasil (*result oriented*) serta dapat dipertanggungjawabkan. Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan



program dan kegiatan berjalan sesuai dengan misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi.

Pengelolaan pegawai yang optimal diquantifikasikan ke dalam indikator-indikator yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran yang dituangkan ke dalam Renstra dan Renja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara.



APARATUR SIPIL NEGARA

Salah satu konsekuensi logis dari posisi serta kondisi tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah harus mampu meningkatkan kualitas kinerja khususnya dalam memberikan pelayanan, baik dalam kerangka perwujudan kesejahteraan pegawai maupun peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) aparatur, terutama untuk menghadapi era persaingan global dan kinerja pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Kabupaten Sukamara.

Adapun untuk pencapaian indikator-indikator sebagaimana tersebut di atas, secara garis besar program-program kegiatan diarahkan kepada :

1. Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara
2. Meningkatnya disiplin dan kesejahteraan pegawai ASN
3. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu
4. Tersedianya akurasi data dan optimalisasi pengelolaan tata naskah kepegawaian
5. Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKD Kabupaten Sukamara melalui penyusunan perencanaan dan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel serta ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai.



1.2. Dasar Hukum

- 1) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN);
- 2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya dan Kabupaten Barito Timur di Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4180);
- 3) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Tahunan Satuan Kerja Perangkat Daerah;
- 4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
- 5) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 09 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
- 7) Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP);



- 8) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- 9) Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);
- 10) Peraturan Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara (Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 40);
- 11) Peraturan Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 2 Tahun 2019 tentang RPJMD Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 64);
- 12) Peraturan Bupati Sukamara Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara (Lembaran Bupati Sukamara Tahun 2016 Nomor 41).

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dan Tujuan dari Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara adalah untuk mewujudkan akuntabilitas seorang atau pemimpin lembaga/instansi kepada Bupati sebagai pemberi mandat/amanah. Oleh karena itu, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disusun sebagai perwujudan salah satu kewajiban untuk menjawab tentang apa yang sudah diamanahkan kepada setiap pejabat publik sekaligus sebagai media pertanggungjawaban yang berisi informasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara yang disampaikan secara periodik dan bermanfaat untuk :

- 1) Mengetahui dan menilai kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibidang kepegawaian;
- 2) Menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara.

1.4. Gambaran Umum SOPD

1.4.1. Pembentukan Organisasi



Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara, dan Peraturan Bupati Sukamara Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara mempunyai tugas perumusan kebijakan dan penunjang penyelenggaraan Kepegawaian Daerah.

1.4.2. Kedudukan Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara adalah Satuan Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dipimpin oleh Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.



1.4.3. Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara merupakan lembaga teknis sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara dan Peraturan Bupati Sukamara Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara, dengan susunan organisasi terdiri dari :

1. Kepala Badan

Merupakan Pimpinan SOPD dengan Eselon II/b

2. Sekretariat

Merupakan pimpinan sekretariat SOPD dengan eselon III/a yang membawahi para Kepala Sub Bagian dengan eselon IV/a, terdiri dari :

- a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b) Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan.

3. Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan

Merupakan pimpinan Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan dengan eselon III/b, yang membawahi para Kepala Sub Bidang eselon IV/a, terdiri dari :

- a) Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
- b) Sub Bidang Promosi dan Penghargaan
- c) Sub Bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara dan Pengembangan Kompetensi Aparatur

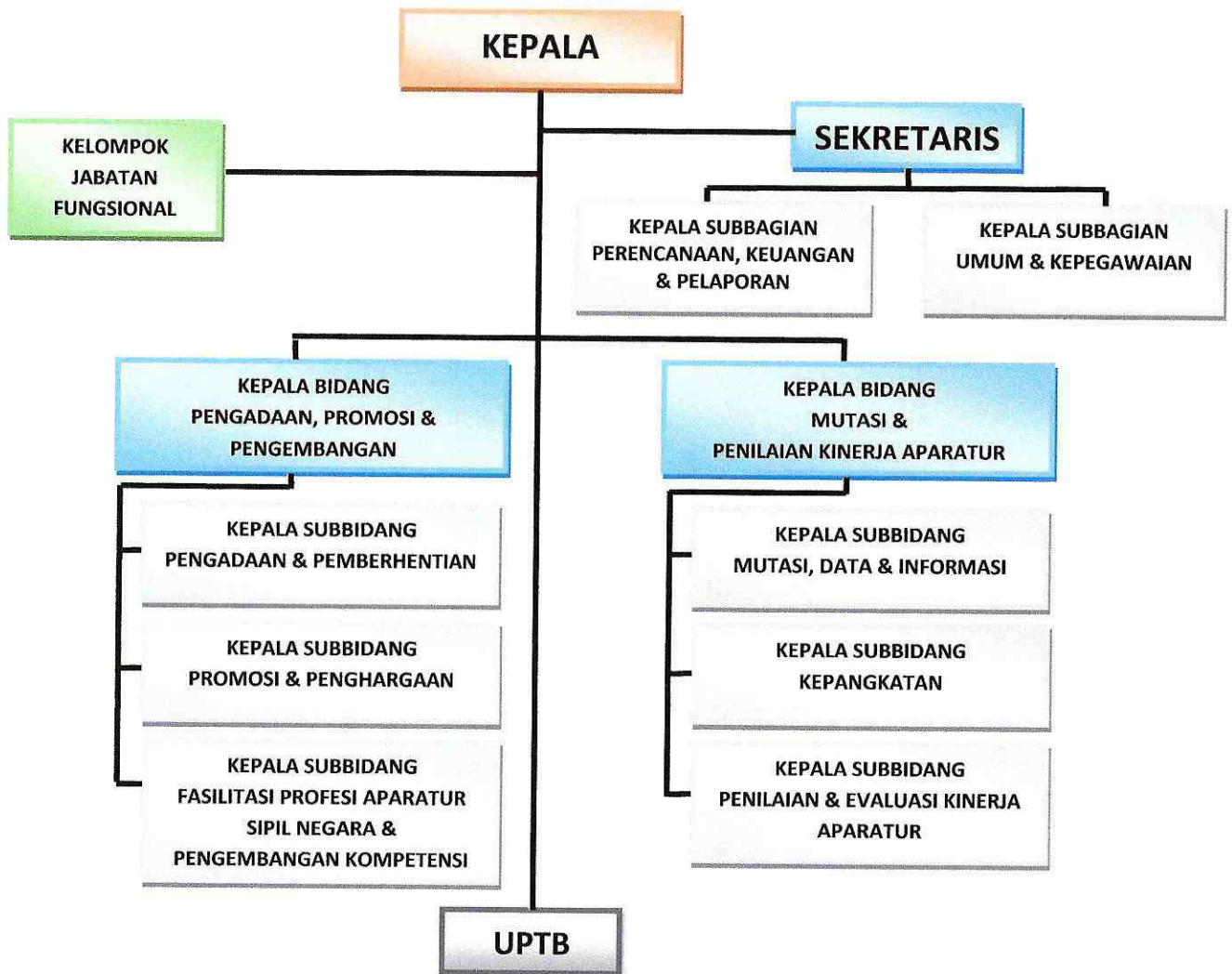
4. Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur

Merupakan pimpinan Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur dengan eselon III/b, yang membawahi para Kepala Sub Bidang eselon IV/a, terdiri dari :

- a) Sub Bidang Mutasi, Data dan Informasi
- b) Sub Bidang Kepangkatan
- c) Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Berikut adalah Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara :

Gambar 1.1.
Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara



1.4.4. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Sukamara Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Sukamara.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;



3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

1.4.5. Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur

Dalam melaksanakan program dan kegiatan diperlukan Sumberdaya Aparatur agar dapat mewujudkan visi dan misi daerah yang diemban. Sumberdaya Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara merupakan satu kesatuan individu dan melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, untuk mewujudkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dibutuhkan SDM yang mampu, terampil, berdisiplin dan berkompeten.

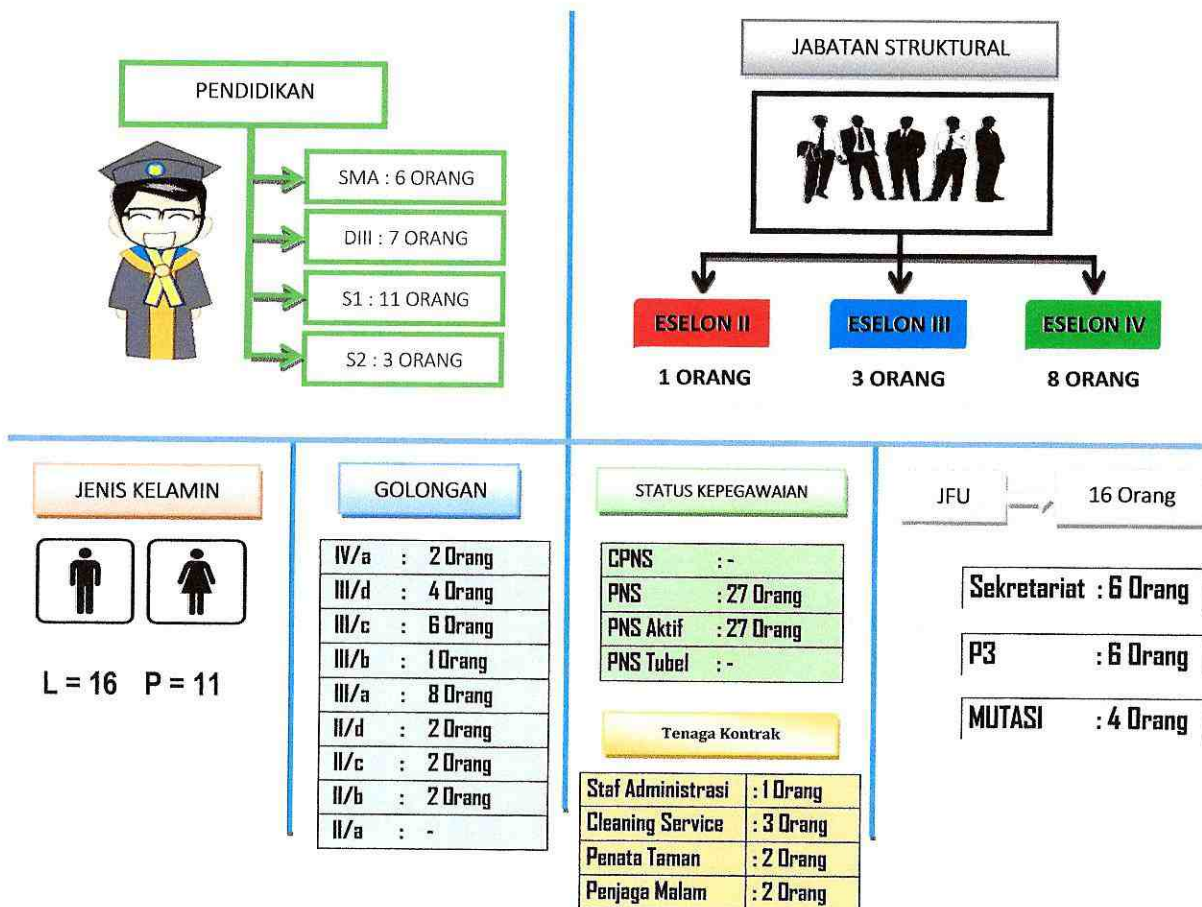
Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Sukamara dipimpin oleh seorang Kepala Badan dengan Eselon IIb, membawahi seorang Sekretaris dengan Eselon IIIa dan 2 (dua) orang Kepala Bidang dengan Eselon IIIb, 2 (dua) Kepala Sub Bagian dengan Eselon IVa dan 6 (enam) Kepala Sub Bidang dengan Eselon IVa.

Jumlah PNS Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Sukamara sampai dengan 31 Desember 2019 sebanyak 27 Orang yang terdiri dari 12 orang Pejabat Struktural dengan komposisi : Golongan IV sebanyak 4 orang dan Golongan III sebanyak 8 orang, sedangkan 15 orang merupakan jabatan pelaksana dengan komposisi 9 orang golongan III dan 6 orang golongan II yang melayani 1930 orang Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara.

Berikut adalah profil demografi sumber daya manusia (SDM) Aparatur pada Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Sukamara per 31 Desember 2019 :



Gambar 1.2
Profil Demografi Pegawai BKD Tahun 2019
Jumlah Pegawai = 27 Orang



1.4.6. Sarana dan Prasarana

Lokasi kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara yang berada paling luar di kompleks perkantoran Pemerintah Kabupaten Sukamara berpengaruh pada volume kebutuhan barang dan jasa yang digunakan. Barang dan jasa yang diperlukan meliputi penggunaan untuk operasional kegiatan dan pemeliharaan sarana yang dimiliki. Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki cukup memadai untuk mendukung pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara kepada masyarakat.

Berdasarkan aset/modal yang dikelolanya, hingga akhir tahun 2019, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara mengelola aset/modal sebesar Rp. 7.096.624.480,46 yang terdiri dari Aset Tetap sebesar Rp.7.062.472.697,79 dan Aset Lainnya sebesar Rp.30.151.782,67. Selain itu, dukungan sarana dan prasarana merupakan alat paling utama yang digunakan untuk memberikan pelayanan kepegawaian. Kelengkapan sarana dan prasarana yang



memadai sangat mendukung dalam memberikan pelayanan publik yang baik. Sarana dan prasarana yang dikelola per desember 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Sarana dan Prasarana Gedung Kantor

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1.	Tanah	1	
2.	Bangunan Gedung	2	Gedung utama dan Aula
3.	Tempat Parkir	1	
4.	Alat Angkutan	9	Roda 2 ada 7 unit, roda 4 ada 2 unit
5.	Peralatan kerja kantor	95	PC, Laptop, Printer, Mesin tik, UPS, Hardisk Eksternal.
6.	Perlengkapan kantor	537	Lemari, Filling kabinet, Meja dan kursi, AC, dll
7.	Jaringan Internet	2	(SAPK dan Internet Speedy)
8.	Alat Studio	10	Sound System, Proyektor, Kamera, Handy Camp, TV, dll
9.	Alat Kebersihan	4	Mesin Potong Rumput
10	Mushola Kantor	1	Mushola Nurul Fajri

1.5. Permasalahan dan Solusi berdasarkan Tugas dan Fungsi

Dalam menata Sumberdaya Aparatur, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dengan melakukan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Adapun Isu-isu strategis dan Permasalahan yang mempengaruhi optimalisasi kinerja dan dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara diantaranya :

1) Isu Lingkungan

Isu ini muncul karena adanya indikasi kurangnya Aparatur Pemerintah Daerah yang berkualitas/profesional dan berdisiplin kerja. Isu-isu yang teridentifikasi adalah :

- a) Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat masih belum memuaskan;
- b) Belum adanya sistem aplikasi kepegawaian (SIMPEG) yang mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien;



- c) Belum terwujudnya kedisiplinan aparatur dalam melaksanakan tugas fungsi dan kewajiban terutama dalam mematuhi jam kerja.
- d) Tuntutan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pelayanan prima namun tidak diimbangi dengan pemberian formasi untuk kebutuhan pegawai dengan jumlah pegawai yang pensiun didaerah.

2) Isu kelembagaan dan Peningkatan Sumber Daya Aparatur

Isu ini muncul karena berkaitan dengan kapasitas sumber daya manusia di bidang kepegawaian yang belum optimal. Isu-isu yang teridentifikasi adalah :

- a) Perlunya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur khusus di bidang kepegawaian;
- b) Belum adanya Perbup tentang Anjab dan ABK;
- c) Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) belum sesuai dengan kompetensinya (*the right man on the right place*).

3) Isu Insfrastruktur (Pengembangan Sarana dan Prasarana)

Isu Insfrastruktur terkait dengan belum optimalnya Sarana dan Prasarana yang mendukung kegiatan manajemen kepegawaian. Isu-isu yang teridentifikasi adalah:

- a) Belum mempunyai sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan yang mandiri;
- b) Belum optimalnya sarana pendukung untuk memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang memadai
- c) Pola pengawasan yang belum diimbangi dengan reward bagi ASN.

4) Isu Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Isu ini terkait dengan mewujudkan ASN yang profesional dan peningkatan kinerja ASN. Isu yang teridentifikasi adalah :

- a) Pelaksanaan Assesmen/lelang terbuka jabatan;
- b) Belum optimalnya Pendidikan dan pelatihan teknis bagi ASN;
- c) Belum optimalnya penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN;



- d) Belum terintegrasinya indikator pengembangan Aparatur pemerintah dengan sistem penilaian kinerja pemerintah.

Solusi

1. Adanya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan bagi aparatur sipil negara;
2. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional;
3. Adanya penerimaan CPNS dan Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS melalui Standar Kompetensi Jabatan;
4. Adanya Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), dan adanya Sistem teknologi informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima cepat dan tepat;
5. Adanya program dan kegiatan dari pemerintah daerah yaitu adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan, tugas belajar, izin belajar, bimbingan teknis serta sosialisasi dalam rangka peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai;
6. Adanya kegiatan sosialisasi, bimtek maupun diklat mengenai peraturan perundang - undangan tentang kepegawaian;
7. Adanya komitmen aparatur untuk lebih meningkatkan dalam memberikan pelayanan;
8. Komitmen penegakan disiplin untuk penurunan pelanggaran disiplin dan pelanggaran hukum pegawai;
9. Adanya pelaksanaan kegiatan assesmen bagi calon pejabat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara.

**1.6. Sistematika Penulisan**

Laporan Kinerja BKD Kabupaten Sukamara Tahun 2019 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Dasar Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Gambaran Umum SOPD
 - 1.4.1 Pembentukan Organisasi
 - 1.4.2 Kedudukan Organisasi
 - 1.4.3 Struktur Organisasi
 - 1.4.4 Tugas Pokok dan Fungsi
 - 1.4.5 Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur
 - 1.4.6 Sarana dan Prasarana
- 1.5 Permasalahan dan Solusi berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi
- 1.6 Sistematika Penulisan

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- 2.1 Perencanaan Strategis
 - 2.1.1 Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Sukamara
 - 2.1.2 Tujuan dan Sasaran BKD
- 2.2 Rencana Kinerja Tahunan
- 2.3 Perencanaan Strategis Sebelum dan Setelah Reviu
- 2.4 Perjanjian Kinerja
- 2.5 Pengukuran Kinerja

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1 Capaian Kinerja Organisasi
- 3.2 Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja
- 3.3 Akuntabilitas Keuangan

BAB IV PENUTUP



PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini memuat gambaran umum arah kebijakan dan strategis nasional, rencana strategis (Renstra) dan Perjanjian Kinerja Tahun 2019. Arah kebijakan dan Strategi Daerah berisi uraian mengenai rumusan fokus prioritas dan sasaran yang akan dicapai berdasarkan RPJMD sebagai pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara agar efektif, efisien dan akuntabel. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategis, indikator kinerja Utama (IKU) sedangkan penetapan kinerja memuat sasaran strategis, IKU dan Target yang akan diperjanjikan untuk diwujudkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara pada Tahun 2019.

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2019 ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

2.1. Perencanaan Strategis



Didalam penyelenggaraan Pemerintah perlu diadakan suatu rumusan Perencanaan Strategis yang merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala



yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi pemerintah, yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategis, kegijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya serta adanya Isu-isu strategis di tingkat SOPD dianalisis untuk menemukan strategi yang efektif untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1. Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Sukamara

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Sukamara periode 2018-2023 Visi Pemerintah Kabupaten Sukamara adalah **TERWUJUDNYA MASYARAKAT SUKAMARA YANG SEJAHTERA, MAJU DAN BERMATABAT, DIDUKUNG PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL.**

Sedangkan Misi Pemerintah Kabupaten Sukamara adalah :

1. Membangun Manajemen Pemerintahan yang Profesional, Bersih dan Demokratis Berbasis Pelayanan Prima Kepada Masyarakat.
2. Mewujudkan Sumberdaya Manusia Kabupaten Sukamara yang Terdidik dan Sehat.
3. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Infrastruktur Secara Terarah, Terukur dan Berkeadilan.
4. Mendorong Kemandirian Ekonomi Yang Berbasis Sumberdaya Alam Lokal (Pertanian, Perikanan, Industri Dan Pariwisata) Dengan Memperhatikan Kualitas Lingkungan Hidup.
5. Meningkatkan Kualitas Kehidupan Beragama dan Bermasyarakat Menuju Kondisi Masyarakat yang Aman, Tentram dan Dinamis.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara disusun guna mendukung Misi ke-1 yakni **“Membangun manajemen pemerintahan yang profesional, bersih dan demokratis berbasis pelayanan prima kepada masyarakat”**. Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) harus didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang profesional, disiplin dan berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*), sampai kepada adanya pengawasan yang proporsional serta menghasilkan pelayanan prima kepada masyarakat.



Beberapa program Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara yang mendukung pencapaian misi tersebut diantaranya :

1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur,
2. Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS
3. Program Peningkatan sumberdaya Aparatur,
4. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

2.1.2. Tujuan dan Sasaran BKD

Mengacu pada Visi dan Misi Pembangunan Daerah Kabupaten Sukamara tersebut diatas maka salah satu tujuan yang ingin dicapai Kabupaten Sukamara adalah meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang profesional serta peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan sasaran meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Terkait dengan penjabaran tujuan dan sasaran daerah tersebut, maka rumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara sebagai berikut :

1. Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi

Dengan penetapan sasaran :

a) Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara (ASN);

Dalam rangka mewujudkan SDM Aparatur yang profesional dan kompetitif dilaksanakan melalui Pendidikan dan pelatihan penjenjangan struktural, teknis dan fungsional serta prajabatan bagi calon ASN dan juga dengan adanya tugas belajar, izin belajar dan ujian dinas untuk meningkatkan pengetahuan aparatur, agar terwujud pelayanan publik yang baik bagi aparatur di daerah.

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi;
- 2) Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi

**b) Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi;**

Reformasi birokrasi membawa dampak dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Tuntutan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi harapan masyarakat sekaligus menumbuhkan sikap kritis terhadap kinerja birokrasi. Dalam rangka memenuhi tuntutan tersebut salah satu yang dilakukan adalah pegawai mengikuti tes psikologi dan assesment sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan untuk penataan calon pejabat yang berkualitas dan berkompetensi. Sasaran ini juga ditetapkan untuk memenuhi kekurangan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara yang pensiun setiap tahunnya, walaupun pemenuhan target ini bergantung kepada kebijakan pemerintah pusat untuk penerimaan pegawai baru, tetapi Badan Kepegawaian Kabupaten Sukamara tetap mengusulkan kebutuhan pegawai kepada Pemerintah Pusat.

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi.

c) Meningkatnya disiplin ASN

Sasaran ini ditetapkan untuk memproses setiap kasus pelanggaran disiplin yang terjadi dan pemberian sanksi yang tegas sesuai peraturan yang berlaku sehingga diharapkan akan terjadi penurunan setiap tahunnya.

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN.

2. Terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai ASN

Dengan penetapan sasaran :

a) Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN

Sasaran ditetapkan untuk memproses administrasi kepegawaian untuk usulan pegawai yang pensiun, pengurusan karis/karsu dan usulan penghargaan satya lencana.

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku



3. Tersedianya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat

Dengan penetapan sasaran :

sasaran ini ditetapkan untuk update data kepegawaian dalam jaringan system kepegawaian yang valid sebagai pengambilan keputusan pejabat pembina kepegawaian dalam rangka peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian. Adapun sasaran tersebut diantaranya :

a) Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian;

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) Persentase Pelayanan Administrasi Perkantoran
- 2) Persentase Persentase fasilitasi terhadap sarana dan prasarana aparatur
- 3) Persentase peningkatan disiplin aparatur
- 4) Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu;

Keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik salah satu diantaranya adalah pelaksanaan pelayanan administrasi perkantoran yang berkualitas sehingga dapat dihasilkan kinerja yang optimal. Salah satu faktor pendukungnya adalah pemenuhan atas sarana dan prasarana pelayanan.

b) Tersedianya akurasi data kepegawaian.

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah ;

- 1) Persentase pengelolaan data kepegawaian.

4. Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Dengan penetapan sasaran :

a) Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah

Sasaran ini ditetapkan dalam rangka pemenuhan laporan pertanggungjawaban keuangan dan laporan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah. Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah ;

- 1) Nilai Evaluasi AKIP
- 2) Persentase temuan BPK/Inspektorat yang di tindaklanjuti



2.2. Rencana Kinerja Tahunan

Rencana Kinerja Tahunan adalah penjabaran dari Rencana Strategis yang telah disusun sesuai dengan PermenPAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa dalam dokumen Rencana Kinerja tersebut terdapat 3 (tiga) hal yang harus terpenuhi yaitu sasaran strategis, indikator kinerja dan target.

Sasaran dalam rencana kinerja tahunan ini adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dalam rumusan yang lebih spesifik dan terukur dalam kurun waktu satu tahun yakni Tahun 2019. Selanjutnya Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja ini dapat berupa *output* maupun *outcome*. Adapun target merupakan ukuran kuantitatif dari setiap indikator kinerja yang akan dicapai dalam tahun 2019.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Sasaran : Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)
 Indikator Sasaran : Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi
 Target Tahun 2018 : 80,23%
 Indikator Sasaran : Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi
 Target Tahun 2018 : 100,00%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2019	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
4.05.01.05	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95%	140.000.000,-	154.765.000,-	14.765.000,-	Perubahan
4.05.01.05.01	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Terfasilitasinya Aparatur Untuk mengikuti Bimtek/ Pelatihan/Kursus	15 PNS	140.000.000,-	154.765.000,-	14.765.000,-	Perubahan
4.05.01.29	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95%	1.600.050.000,-	5.493.001.000,-	3.892.951.000,-	Perubahan
4.05.01.29.01	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan	218 Peserta	701.150.000,-	2.073.366.000,-	1.372.216.000,-	Perubahan
4.05.01.29.02	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat PIM Tk. III dan IV	85 Peserta	898.900.000,-	3.419.635.000,-	2.520.735.000,-	Perubahan
4.05.01.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	100%	1.114.335.000,-	1.185.080.000,-	70.745.000,-	Perubahan
4.05.01.30.11	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Terselesaikannya proses administrasi Pemberian Bantuan Tugas Belajar bagi PNS	1 PNS S1	63.750.000,-	33.750.000,-	(30.000.000,-)	Perubahan



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Sasaran : Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi
 Indikator Sasaran : Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi
 Target Tahun 2018 : 92,65%
 Indikator Sasaran : persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi
 Target Tahun 2018 : 0,00%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2019	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
4.05.01.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	95%	1.114.335.000,-	1.185.080.000,-	70.745.000,-	Perubahan
4.05.01.30.02	Seleksi Penerimaan CPNS Daerah	Jumlah Pelamar CPNS sesuai Kompetensi dan Formasi	200 Formasi	479.000.000,-	479.000.000,-	0.0,-	tetap
4.05.01.30.17	Pengisian Struktur dan Organisasi Pemerintah Daerah	Terlaksananya kegiatan Pengisian Struktur Organisasi Pemerintah Daerah dan Sumber Daya Manusia yang tepat dan Profesional	300 Peserta	139.930.000,-	222.875.000,-	82.945.000,-	Perubahan
4.05.01.31	Pembangunan dan Pengembangan Asesmen Center	persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95%	661.100.000,-	345.500.000,-	(315.600.000,-)	Perubahan
4.05.01.31.01	Penilaian Kompetensi/ Asesmen Kompetensi untuk penempatan dalam jabatan	Jumlah Pejabat yang mengikuti Asesmen kompetensi	200 Formasi	661.100.000,-	345.500.000,-	(315.600.000,-)	Perubahan



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Sasaran : Meningkatnya disiplin ASN
Indikator Sasaran : Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN
Target Tahun 2018 : 70,57%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2019	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
4.05.01.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	95%	1.114.335.000,-	1.185.080.000,-	70.745.000,-	Perubahan
4.05.01.30.14	Proses Penanganan Kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Persentase terselesaikannya penanganan kasus pelanggaran disiplin	95%	0.0,-	0.0,-	0.0,-	
4.05.01.30.22	Penyusunan Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase terselesaikannya laporan dan evaluasi kinerja aparatur	95%	192.400.000,-	192.400.000,-	0.0,-	Tetap



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Sasaran : Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN
Indikator Sasaran : Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku
Target Tahun 2018 : 98,30%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2019	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
4.05.01.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	95%	1.114.335.000,-	1.185.080.000,-	70.745.000,-	Perubahan
4.05.01.30.08	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Terselesaikannya proses administrasi dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	100 Peserta	73.520.000,-	73.520.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.30.21	Sumpah Janji PNS	Terlaksananya Sumpah janji pengangkatan PNS	200 Peserta	0.0,-	0.0,-	0.0,-	
4.05.01.30.18	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis	Terselesaikannya proses Kenaikan Pangkat yang tepat waktu	1.000 Berkas UKP	104.510.000,-	129.510.000,-	25.000.000,-	Perubahan
4.05.01.30.23	Penataan Sistem administrasi pengurusan pensiun otomatis	Terselesaikannya proses pensiun yang tepat waktu	10 Berkas Pensiun	0.0,-	0.0,-	0.0,-	



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Sasaran	: Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
Indikator Sasaran	: Persentase pelayanan administrasi perkantoran
Target Tahun 2018	: 94,07%
Indikator Sasaran	: Persentase fasilitasi terhadap sarana prasarana aparatur
Target Tahun 2018	: 97,56%
Indikator Sasaran	: Persentase peningkatan disiplin aparatur
Target Tahun 2018	: 96,43%
Indikator Sasaran	: Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu
Target Tahun 2018	: 69,87%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2019	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
4.05.01.01	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	95%	1.086.804.229,-	1.110.356.229,-	23.552.000,-	Perubahan
4.05.01.01.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik	Telepon, Internet kantor, Air dan Listrik Kantor	1 Tahun	66.000.000,-	72.000.000,-	6.000.000,-	Perubahan
4.05.01.01.06	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Tersedianya dana pembayaran pajak Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) Roda 2 dan Roda 4	2 Roda 4 dan 7 Roda 2	3.750.000,-	3.750.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.07	Penyesiaan Jasa Administrasi Keuangan	Tersedianya honorarium PNS dan Non PNS	1 Tahun	137.875.000,-	153.965.000,-	16.090.000,-	Perubahan



BAB II PERENCANAAN KINERJA

4.05.01.01.08	Penyediaan Jasa kebersihan kantor	Tersedianya Bahan-bahan dan Alat alat Kebersihan Kantor	1 Tahun	20.000.000,-	20.000.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.10	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Tersedianya ATK Kantor	1 Tahun	30.000.000,-	30.000.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.11	Penyediaan Barang cetakan dan penggandaan	Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	1 Tahun	53.240.000,-	56.240.000,-	3.000.000,-	Perubahan
4.05.01.01.12	Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	1 Tahun	10.000.000,-	10.000.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan, koran dan majalah	1 Tahun	15.840.000,-	15.840.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.16	Penyediaan bahan logistik kantor	Tersedianya bahan logistik kantor	1 Tahun	8.630.000,-	8.630.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.17	Penyediaan makanan dan minuman	Tersedianya Makanan dan Minuman (Rapat dan Tamu)	1 Tahun	51.745.000,-	51.745.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.18	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Perjalanan Dinas dalam rangka rapat koordinasi dan konsultasi	1 Tahun	500.000.000,-	500.000.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.19	Penyedia jasa tenaga pendukung administrasi dan kegiatan (honor daerah)	Tersedianya jasa tenaga pendukung administrasi dan kegiatan (honor daerah)	1 Tahun	170.807.200,-	170.807.200,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.20	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	Tersedianya dana untuk rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	1 Tahun	18.917.029,-	17.379.029,-	(1.538.000,-)	Perubahan
4.05.01.02	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase fasilitasi terhadap sarana prasarana aparatur	95%	324.902.500,-	930.902.500,-	606.000.000,-	Perubahan
4.05.01.02.03	Pembangunan Gedung Kantor	Terlaksananya Pembangunan Gedung Kantor	100%	46.350.000,-	386.350.000,-	340.000.000,-	Perubahan
4.05.01.02.05	Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	Terlaksananya Pengadaan Kendaraan Dinas Kantor	-	0.0,-	0.0,-	0.0,-	0.0,-
4.05.01.02.09	Pengadaan Peralatan gedung kantor	Terlaksananya pengadaan peralatan gedung	100%	79.472.500,-	197.472.500,-	118.000.000,-	Perubahan



BAB II PERENCANAAN KINERJA

		kantor					
4.05.01.02.22	Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	Tersedianya Pemeliharaan sarana perlengkapan kantor	1 Tahun	17.350.000,-	165.350.000,-	148.000.000,-	Perubahan
4.05.01.02.24	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/operasional	Tersedianya Suku Cadang, Bahan Bakar dan Pemeliharaan Kendaraan Dinas/ Operasional	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	104.880.000,-	104.880.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.02.26	Pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan gedung kantor	Tersedianya Pemeliharaan Rutin/berkala perlengkapan dan peralatan gedung kantor	1 Tahun	76.850.000,-	76.850.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.03	Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase peningkatan disiplin aparatur	95%	25.200.000,-	25.200.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.03.02	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Tersedianya Pakaian Dinas Aparatur	35 Stel	25.200.000,-	25.200.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.04	Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Persentase fasilitasi terhadap proses administrasi pindah /purna tugas PNS	95%	137.525.000,-	137.525.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.04.01	Pemulangan pegawai yang pensiun	Terlaksananya kegiatan sosialisasi terkait aturan pensiun terbaru	95%	86.175.000,-	86.175.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.04.03	Pemindahan Tugas PNS	Proses Administrasi bantuan pindah PNS	95%	51.350.000,-	51.350.000,-	0.0,-	Tetap



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Sasaran : Tersedianya akurasi data kepegawaian
Indikator Sasaran : Persentase pengelolaan data kepegawaian
Target Tahun 2018 : 100,00%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2019	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
4.05.01.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase pengelolaan data kepegawaian	95%	1.114.335.000,-	1.185.080.000,-	70.745.000,-	Perubahan
4.05.01.30.05	Pembangunan/ Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Terselesaikanya proses pembaruan data pegawai dan pengembangan sistem kepegawaian	33 SOPD	61.225.000,-	54.025.000,-	(7.200.000,-)	Perubahan



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Sasaran : Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD
Indikator Sasaran : Nilai Evaluasi AKIP
Target Tahun 2018 : 55,65
Indikator Sasaran : persentase temuan BPK/ Inspektorat yang di tindaklanjuti
Target Tahun 2018 : 100,00%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2019	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
4.05.01.06	Peningkatan/pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja aparatur	Terpenuhinya Dokumen perencanaan, Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja	95%	41.600.000,-	35.600.000,-	(6.000.000,-)	Perubahan
4.05.01.06.01	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja aparatur	Nilai Evaluasi AKIP	60	32.550.000,-	26.550.000,-	(6.000.000,-)	Perubahan
4.05.01.06.04	Penyusunan pelaporan keuangan	Persentase temuan BPK/ Inspektorat yang di tindaklanjuti	95%	9.050.000,-	9.050.000,-	0.0,-	Tetap

2.3. Perencanaan Strategis Sebelum dan Setelah Reviu

Berdasarkan hasil reviu LKjIP 2018 dari Inspektorat Kabupaten Sukamara, BKD mendapat rekomendasi untuk melakukan reviu berkala terhadap Rencana Stategis (RENSTRA) dan Indikator Kinerja Utama (IKU), akan tetapi hingga akhir 2019 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara tidak pernah dilakukan reviu oleh inspektorat selaku AKIP yang dapat melakukan reviu atas Rencana Stategis (RENSTRA) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD.

2.4. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.



Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan khusus Perjanjian Kinerja adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah, sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi



kinerja, sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi serta sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi serta sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai. Berikut adalah perjanjian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019.

Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja
BKD Kabupaten Sukamara Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KET.
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95,00%	IKU
		Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	95,00%	IKU
2.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95,00%	IKU
3.	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	95,00%	IKU
4.	Meningkatnya Pemenuhan Hak-hak Kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	95,00%	IKU
5.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95,00%	IKU
6.	Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase pengelolaan data kepegawaian	95,00%	IKU

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KET.
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	95,00%	Non IKU
		Persentase fasilitasi terhadap sarana prasarana aparatur	95,00%	Non IKU
		Persentase peningkatan disiplin aparatur	95,00%	Non IKU
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD	Nilai Evaluasi AKIP	65	Non IKU
		Persentase temuan BPK/ Inspektorat yang di tindaklanjuti	100,00%	Non IKU



Tabel 2.3
Pagu Anggaran Program
BKD Kabupaten Sukamara Tahun 2019

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.086.804.229,00	APBD Murni
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 324.902.500,00	APBD Murni
3. Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 25.200.000,00	APBD Murni
4. Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Rp. 137.525.000,00	APBD Murni
5. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 140.000.000,00	APBD Murni
6. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 41.600.000,00	APBD Murni
7. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp. 1.600.050.000,00	APBD Murni
8. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 1.114.335.000,00	APBD Murni
9. Pembangunan dan Pengembangan Assesmen Center	Rp. 661.100.000,00	APBD Murni
JUMLAH	Rp. 3.282.333.161,00	APBD Murni

2.5. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah dan juga Tujuan dan Sasaran dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan 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.

Dalam mengukur capaian indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019, didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

- 1) Angka maksimum capaian setiap indikator kinerja ditetapkan sebesar 100%. Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100.



Angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian kinerja sasaran yang mencapai kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 0;

- 2) Rumus yang digunakan untuk menghitung persentase capaian target indikator kinerja adalah :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \text{Realisasi} / \text{Target} \times 100 \%$$

- 3) Cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran;
- 4) Predikat nilai capaian kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

85 s/d 100 : Sangat Berhasil

70 s/d < 85 : Berhasil

55 s/d < 70 : Cukup Berhasil

0 s/d < 55 : Kurang Berhasil

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. Beberapa acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategi organisasi.

Indikator Kinerja Sasaran

Indikator sasaran adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator sasaran dilengkapi dengan target dan satuannya untuk mempermudah pengukuran pencapaian sasaran.

AKUNTABILITAS KINERJA



Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara selaku pengemban amanah dibidang pengelolaan SDM aparatur melaksanakan kewajiban untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerja melalui penyajian laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara.

Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra tahun 2018-2023 maupun Renja tahun 2019. 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 pemerintah.

Metode pengukuran kinerja yang digunakan adalah membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang telah dicapai. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;



6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019 Nomor 800/17/BKD tentang Indikator Kinerja Utama (IKU).

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan penetapan IKU di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Pengukuran Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019 menunjukkan hasil sebagai berikut :



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Tabel 3.1
Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Capaian Kinerja		Kategori Capaian	Keterangan
					Realisasi	(%)		
1.	Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95,00%	82,95%	87,31%	Sangat Berhasil	IKU
			Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	95,00%	100,00%	105,26%	Sangat Berhasil	IKU
		Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95,00%	73,09%	76,94%	Berhasil	IKU
		Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	95,00%	100,00%	105,26%	Sangat Berhasil	IKU
2.	Terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai ASN	Meningkatnya Pemenuhan Hak-hak Kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	95,00%	98,01%	101,42%	Sangat Berhasil	IKU
3.	Tersedianya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95,00%	100,00%	105,26%	Sangat Berhasil	IKU
		Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase pengelolaan data kepegawaian	95,00%	100,00%	105,26%	Sangat Berhasil	IKU

3.2. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

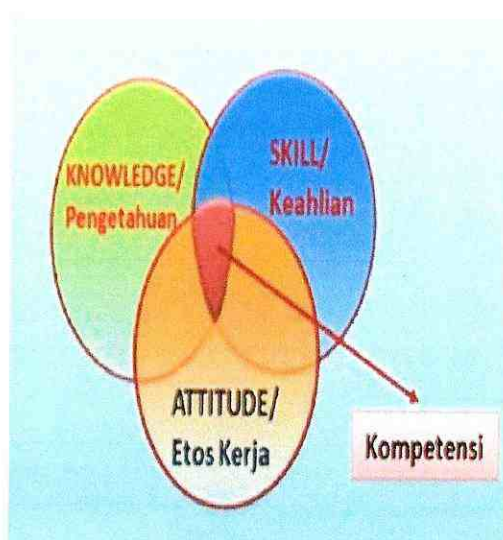
Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing perspektif. Penjelasan capaian IKU untuk setiap sasaran strategis sebagai berikut :

TUJUAN 1 :
Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi

SASARAN 1

Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*capability*) atau keahlian (*expertise*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*) belaka. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/ pengetahuan, tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang, sehingga



menghasilkan kemampuan/keahlian dalam bidang tertentu. Oleh karena itu dikatakan pula bahwa kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman dan faktor bawaan. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan.

Indikator sasaran strategis Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) terdapat 2 (dua) indikator kinerja yaitu Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi dan Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar



sesuai dengan kebutuhan formasi. Capaian kedua indikator tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Capaian Sasaran Peningkatan Kompetensi Sumber Daya
Aparatur Sipil Negara (ASN)

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95%	82,95%	87,31%
		Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	95%	100,00%	105,26%
Rata-rata capaian					96,28%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata capaian sasaran Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebesar **96,28%** dan masuk kategori **Sangat Berhasil**.

Secara rinci capaian indikator tersebut dapat diuraikan dibawah ini :

1. Indikator Kinerja Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi

Capaian Indikator kinerja Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi pada sasaran strategis Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3
Capaian Indikator Kinerja
Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan
Kompetensi Tahun 2019

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95,00%	82,95%	87,31%
Rata-rata capaian					87,31%

Untuk mencapai sasaran Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi terdapat beberapa kegiatan yang mendukung sasaran tersebut diantaranya Kegiatan pendidikan dan pelatihan formal, Kegiatan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS dan Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara.

Tabel 3.4
Analisa Capaian Indikator Kinerja
Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi Tahun 2019

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi			
		- Diklat Formal	95%	86,66%	91,22%
		- Diklat Prajabatan	95%	100%	105,26%
		- Diklat Struktural	95%	62,19%	65,46%
Rata-rata capaian					87,31%

1. Pendidikan dan Pelatihan Formal



Diklat merupakan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang memiliki kurikulum sesuai dengan kebutuhan pemenuhan kompetensi SDM, baik berupa *hard* maupun *soft competencies*.

Faktor pendukung pencapaian kinerja antara lain :

1	Perencanaan program kegiatan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
2	Upaya BKD dengan melaksanakan kerja sama dengan lembaga diklat terkait untuk memberangkatkan/mengikutsertakan pegawai dilingkungan BKD dalam pendidikan dan pelatihan yang mana disesuaikan dengan kompetensi jabatan pegawai yang anggaran pembiayaannya sudah terakomodir dalam DPA BKD.

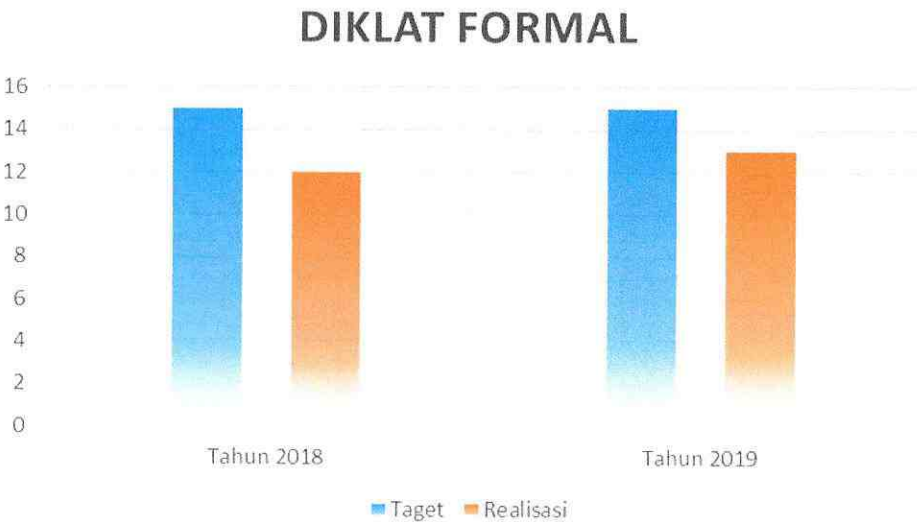


Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis pada indikator ini merupakan penjumlahan jumlah pegawai yang mengikuti diklat/kursus singkat dan pelatihan serta memiliki sertifikat diklat teknis tugas dan fungsi serta diklat fungsional dengan capaian sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.5
Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan formal

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pendidikan dan Pelatihan Formal				
2	Jumlah PNS yang Terkirim mengikuti diklat Formal	15 CPNS	12 CPNS	15 CPNS	13 CPNS
3	Jumlah PNS BKD	27 CPNS	27 CPNS	27 CPNS	27 CPNS
4	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (2/3 x 100%)	55,56%	44,44%	55,56%	48,15%
Capaian Indikator Kinerja		79,99%		86,66%	

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase pegawai yang mengikuti diklat/kursus singkat dan pelatihan mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2019, hal ini dikarenakan adanya pelaksanaan diklat yang dibiayai oleh non APBD Kabupaten Sukamara.



Kegiatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur serta memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan formasi serta menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan keahliannya sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pekerjaannya. Dalam pelaksanaannya capaian sasaran Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah 86,66% dari target yang direncanakan sebesar 95,00% .

Jenis-jenis diklat yang di ikuti oleh pegawai BKD Kabupaten Sukamara pada Tahun 2019 Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3.6
Rekapitulasi Pelaksanaan Diklat Pegawai BKD pada Tahun 2019

No.	Nama Diklat	Tahun 2019
1	Diklat Penyusunan LKIP	1
2	Diklat Bendahara Pengeluaran	1
3	Bimtek Pengelolaan Keuangan Daerah sesuai PP 12 Tahun 2019	2
4	Pelatihan Penganggaran Berbasis Value For Money (Kinerja)	2
5	Pelatihan Penghapusan dan Pemindahtanganan Barang Milik Daerah	1
6	Diklat Penerapan Akuntansi Pemerintah Daerah Berbasis Akrua	2
7	Bimtek Penyusunan Laporan Keuangan	2
8	Bimtek Pengelolaan Barang Milik Daerah berdasar Permendagri 19 Tahun 2016 di era Akrua	2
JUMLAH		13

Penghambat dalam pencapaian kinerja sasaran Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) diantaranya :

1	Perubahan peraturan perundang-undangan serta kebijakan mengenai pendidikan dan pelatihan
2	Terdapatnya pandangan bahwa kegiatan diklat hanya sebagai penugasan bukan sebagai upaya meningkatkan kompetensi/ kebutuhan
3	Keterbatasan Anggaran Diklat

Untuk itu, **solusi** yang dapat dilakukan untuk pencapaian kinerja sasaran Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) dimasa yang akan datang adalah :

- | | |
|---|--|
| 1 | Konsultasi dengan lembaga pelaksana diklat yang rutin untuk memperoleh informasi yang tepat dalam menunjang target kinerja |
| 2 | melaksanakan diklat yang penunjukan peserta berdasarkan analisis kebutuhan sesuai dengan kompetensi yang diinginkan |
| 3 | Mengajukan penambahan anggaran pada anggaran perubahan |

2. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

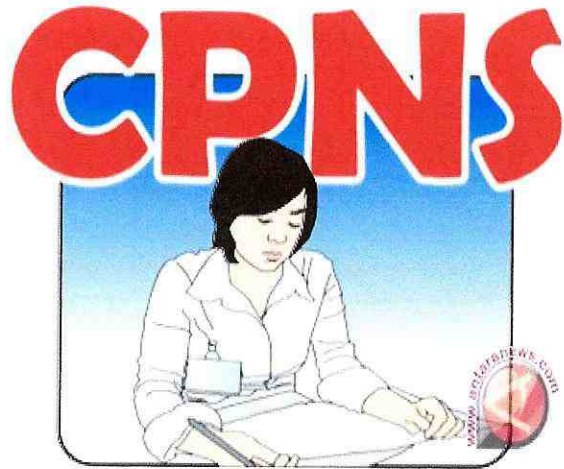


Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dan terpenting dalam suatu organisasi, begitupun dalam pemerintahan, SDM menduduki peranan terpenting. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif.

Diklat Prajabatan adalah Salah satu Diklat yang diperuntukkan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang akan diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Diklat ini dimaksudkan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan pembentukan perilaku bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) agar mempunyai kemampuan dan etika dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tuntutan terhadap kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam arti memahami tugas, fungsi, dan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang Pemerintahan, di samping pengetahuan teknis lainnya.



Secara khusus, Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sangat penting untuk memahami permasalahan Manajemen Kepegawaian Negara, dengan harapan seluruh Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) memahami sebagai ketentuan perundang-



undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbagai hak dan kewajiban selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat, mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Tabel 3.7
Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD				
2	Jumlah CPNS yang Terkirim mengikuti diklat Prajabatan	9 CPNS	9 CPNS	218 CPNS	218 CPNS
3	Jumlah CPNS	9 CPNS	9 CPNS	218 CPNS	218 CPNS
4	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (2/3 x 100%)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Capaian Indikator Kinerja		100,00%		100,00%	



Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Penghambat dalam pencapaian kinerja diantaranya :

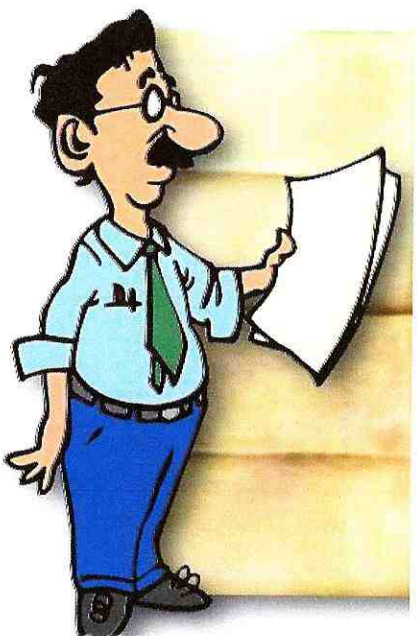
- 1 Keterbatasan anggaran

Untuk itu, **solusi** yang dapat dilakukan untuk pencapaian sasaran kinerja dimasa yang akan datang adalah :

- 1 Mengajukan penambahan anggaran pada anggaran perubahan

3. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS

Kegiatan ini berupa pengiriman diklat kepemimpinan/manajerial bagi pejabat dan calon pejabat yang diharapkan nantinya mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pekerjaannya dan siap dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada jabatan yang dipimpinnya dan menjadi tolak ukur keberhasilan kepemimpinan pada jabatan dalam organisasi yang di jabat dimasing-masing SKPD.



Kompetensi Manajerial (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan Teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan

pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Diklat Kepemimpinan bertujuan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu.

Pada tahun 2019 Badan Kepegawaian Daerah memberangkatkan 48 peserta untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang terdiri dari 40 peserta Diklat Pim Tk. IV dimana 33 peserta mengikuti pelaksanaan di bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah di Palangka Raya dan 7 peserta mengikuti pelaksanaan di Bandiklat Provinsi Jawa Timur di Surabaya.

Peserta Diklat Pim Tk. III untuk tahun 2019 berjumlah 6 orang peserta, dimana 2 peserta mengikuti pelaksanaan di Bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah di Palangka Raya dan 4 peserta mengikuti pelaksanaan di Bandiklat Provinsi Jawa Timur di Surabaya.

Peserta diklat Pim Tk. II diikuti oleh 2 orang Pejabat Eselon 2 yaitu Kepala Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Sukamara dan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukamara, yang pelaksanaanya di Bandiklat Provinsi Jawa Timur di Surabaya.



**DIKLAT PIM Tk. II
Di Bandiklat Prov. Jawa Timur**



**DIKLAT PIM Tk. III
Di Bandiklat Prov. Jawa Timur**



**DIKLAT PIM Tk. IV
Di BPSDM Prov. Kalimantan Tengah**



**DIKLAT PIM Tk. IV
Di Bandiklat Prov. Jawa Timur**



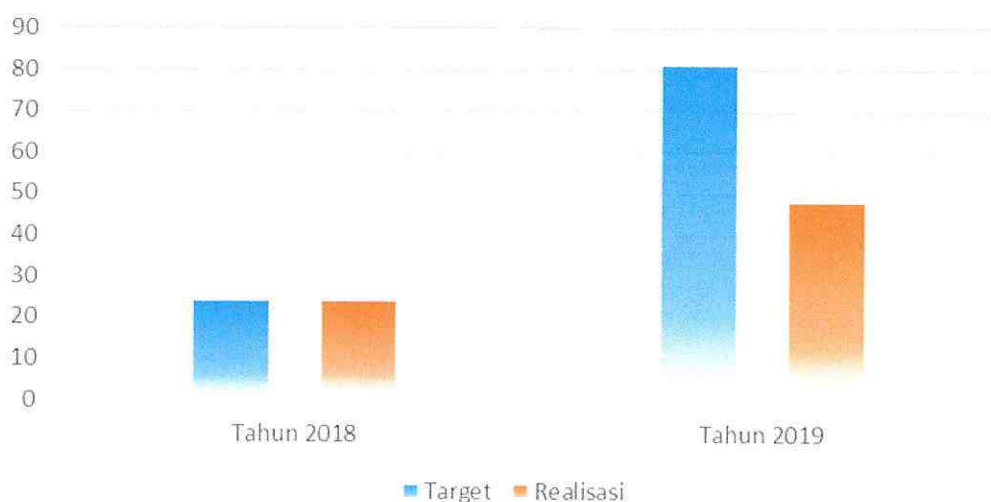


Tabel 3.8
Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan Struktural

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan Tk. II, III dan IV bagi PNS				
2	Jumlah PNS yang Terkirim mengikuti diklat Kepemimpinan Tk. II, III dan IV	24 PNS	24 PNS	85 PNS	48 PNS
3	Jumlah PNS yang diusulkan	24 PNS	24 PNS	81 PNS	81 PNS
4	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (2/3 x 100%)	100,00%	100,00%	95,29%	59,26%
Capaian Indikator Kinerja		100,00%		62,19%	

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :

DIKLAT STRUKTURAL



Penghambat dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- 1 Sulitnya mencari kuota peserta diklat kepemimpinan di berbagai Bandiklat dikarenakan anggaran yg tersedia sebagian besar pada anggaran perubahan.

Untuk itu, **solusi** yang dapat dilakukan untuk pencapaian indikator kinerja dimasa yang akan datang adalah :

- 1 Meningkatkan koordinasi terkait alokasi penganggaran diklat kepemimpinan sehingga dapat terpenuhi pada anggaran murni

2. Indikator Kinerja Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi

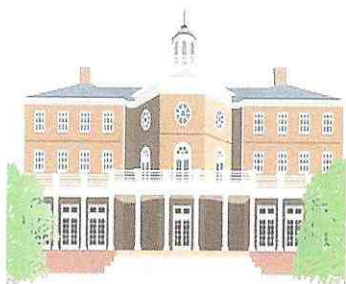
Capaian Indikator kinerja Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi pada sasaran strategis Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel 3.9 berikut :

Tabel 3.9
Capaian Indikator Kinerja
Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai
dengan kebutuhan formasi Tahun 2019

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	95,00%	100,00%	105,26%
Rata-rata capaian					105,26%

Kegiatan yang mendukung tercapainya sasaran tersebut diantaranya Kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara.

Izin dan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil



Tugas belajar merupakan penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada PNS untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara baik di dalam maupun di luar negeri, bukan atas biaya sendiri, dan meninggalkan tugas sehari-hari sebagai PNS.

Pemberian Tugas Belajar bagi PNS dimaksudkan untuk menyiapkan sumber daya aparatur yang memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang peningkatan kinerja

organisasi berdasarkan pada prinsip profesionalisme PNS melalui jenjang pendidikan formal sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tugas Belajar PNS harus didasarkan pada suatu perencanaan, proyeksi formasi kebutuhan PNS untuk mempersiapkan tenaga profesional, teknis, administratif yang dibutuhkan organisasi.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menerbitkan Surat Edaran Nomor : B/1299/M.PAN-RB/3/2013 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar. Menurut SE yang baru ini pemberian Tugas Belajar hanya diberikan kepada PNS yang telah memiliki masa kerja paling kurang 1 (satu) tahun terhitung sejak diangkat sebagai PNS.



Mahasiswa
Tugas Belajar
Program Studi
S1 Ilmu
Administrasi
Negara

Tabel 3.10
Analisa Capaian Indikator kinerja
Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai
dengan kebutuhan formasi

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah Pegawai yang mendapat bantuan tugas belajar	1	1	1	1
2	Jumlah Pegawai yang mendapat ijin belajar dan ikatan dinas	25	25	38	38
3	Penyelenggaraan ujian dinas	4	4	7	7
4	Penyesuaian Ijazah	9	9	4	4
5	Jumlah PNS Kabupaten	1748	1748	1930	1930
6	Persentase pegawai yang mengikuti Pendidikan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas ((1+2)/5 x 100%)	1,48%	1,48%	2,02%	2,02%
Capaian Indikator		100,00%		100,00%	

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Penghambat dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- 1 Masih terdapatnya pegawai yang terlambat dalam pengurusan surat ijin belajar.
- 2 Kurangnya kesadaran pegawai tugas belajar maupun ijin belajar untuk melaporkan hasil dari perkuliahannya

Untuk itu, **solusi** yang dapat dilakukan untuk pencapaian Indikator kinerja dimasa yang akan datang adalah :

- 1 Meningkatkan koordinasi dan mensosialisasikan mengenai pentingnya administrasi untuk ijin belajar
- 2 Mensosialisasikan kepada pegawai tugas belajar dan ijin belajar mengenai pentingnya laporan hasil belajar dikarenakan nantinya akan dijadikan bahan evaluasi

TUJUAN 1 :
Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi

SASARAN 2

Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dan terpenting dalam suatu organisasi, begitupun dalam pemerintahan, SDM menduduki peranan terpenting. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan Antara kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi. Keseimbangan tersebut



Merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif.

Dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, profesional PNS sangatlah diperlukan untuk dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Profesionalisme PNS tersebut sangat terkait dengan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas jabatan dalam sebuah organisasi birokrasi.



Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan fungsi dan tugas suatu instansi, perusahaan ataupun perguruan tinggi. Fungsi esensial manajemen sumber daya manusia adalah memastikan agar organisasi dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya dengan memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan instansi secara kuantitas maupun kualitas.

Indikator sasaran strategis Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi terdapat indikator kinerja yaitu Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi. Capaian indikator tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel 3.8 berikut :

Tabel 3.11
Capaian Sasaran Tersedianya Aparatur Sipil Negara
yang memenuhi Standar Kompetensi

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95%	73,09%	76,94%
Rata-rata capaian					76,94%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata capaian sasaran Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi adalah sebesar **76,94%** dan masuk kategori **Berhasil**.



Secara rinci capaian indikator tersebut dapat diuraikan dibawah ini :

Indikator Kinerja Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi

Untuk mencapai sasaran Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi terdapat beberapa kegiatan yang mendukung sasaran tersebut diantaranya Kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS, Kegiatan Pengisian Struktur dan Organisasi Pemerintah Daerah dan Kegiatan Penilaian Kompetensi/Assesmen kompetensi untuk penempatan dalam jabatan bagi Pejabat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara.

Tabel 3.12
Analisa Capaian Indikator Kinerja
Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi
Tahun 2019

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi			
		- Seleksi Penerimaan CPNS	95,00%	88,27%	92,91%
		- Pengisian Stuktur organisasi pemerintah daerah	95,00%	31,00%	32,63%
		- Penilaian Kompetensi/ Assesmen kompetensi untuk penempatan dalam jabatan	95,00%	100,00%	105,26%
Rata-rata capaian					76,94%

1. Seleksi Penerimaan CPNS

Seleksi penerimaan cpns merupakan tahapan awal bagi calon pelamar untuk mengikuti tes menjadi calon Pegawai Negeri sipil. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) telah menyampaikan Pengumuman Nomor: B/1069/M.SM.01.00/2019 tentang Informasi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2019 di Lingkungan Pemerinrtah Pusat dan Daerah.

Dengan mengacu pada pengumuman dari Menpan-RB, maka pembukaan pendaftaran seleksi CPNS Kabupaten Sukamara Tahun Anggaran 2019 dilakukan pada tanggal 11 November 2019 yang mana



Kabupaten Sukamara memperoleh kuota CPNS Sebanyak 196 formasi, informasi selengkapnya dapat anda peroleh melalui laman resminya Kabupaten Sukamara yaitu: <https://sukamarakab.go.id>

Proses Seleksi
Penerimaan CPNS
Kab. Sukamara
TA. 2019



Proses Seleksi
Administrasi
Penerimaan CPNS
Kab. Sukamara
TA. 2019



Tabel 3.13
Perbandingan capaian Seleksi Penerimaan CPNS
Tahun 2018 dan 2019

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah Formasi CPNS	247	247	196	196
2	Jumlah Formasi yang terisi	247	218	196	173
3	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi (1/2 x 100%)	100,00%	88,26%	100,00%	88,27%
Capaian Indikator		88,26%		88,27%	

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Penghambat dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- 1 Kegiatan ini sangat bergantung dengan keputusan Kementerian Pan dan RB terkait Informasi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2019

Untuk itu, **solusi** yang dapat dilakukan untuk pencapaian Indikator kinerja dimasa yang akan datang adalah :

- 1 Melakukan koordinasi terkait Informasi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

2. Pengisian Struktur dan Organisasi Pemerintah Daerah

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk menempatkan SDM yang tepat

sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, melalui proses promosi dan rotasi secara *fair* dan objektif.

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi berpengaruh terhadap Peningkatan prestasi kerja dan kinerja pegawai yang merupakan faktor penting dalam organisasi karena dapat berimplikasi terhadap pencapaian visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi pemerintahan.



Dampak dari penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi yang bersangkutan, akan menghasilkan suatu kinerja yang hasilnya tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan dan bahkan pada akhirnya bisa menjadi kontra produktif.

KEGIATAN PELANTIKAN PEJABAT DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA



Pelantikan adalah upacara resmi pengangkatan yang didahului dengan pengambilan sumpah/janji jabatan sesuai dengan agama yang dianut. Dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan



dan pembangunan, diperlukan aparatur pemerintah (PNS) yang lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika.

Tabel 3.14
Analisa Capaian Pengisian Struktur dan Organisasi
Pemerintah Daerah

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah pejabat yang diambil sumpah dan janji jabatan bagi Pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara	9	9	300	93
2	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi ((Target/Realisasi) x 100%)	100,00%		31,00%	

Penghambat dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- 1
- Kegiatan ini sangat bergantung dengan keputusan kepala daerah terkait pengangkatan dalam jabatan

Untuk itu, **solusi** yang dapat dilakukan untuk pencapaian Indikator kinerja dimasa yang akan datang adalah :

- 1
- Melakukan koordinasi terkait penetapan target

3. Penilaian Kompetensi/Assesmen Kompetensi untuk penempatan dalam jabatan

Assessment Kompetensi adalah proses penilaian kompetensi yang digunakan untuk menguji fit and proper seseorang untuk menduduki jabatan tertentu, baik berdasarkan tingkatan atau eselon maupun berdasarkan bidang. Assessment kompetensi bagi pejabat struktural eselon II.B merupakan langkah awal dari implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 13 tahun 2014 tentang cara pengisian Jabatan pimpinan tinggi secara terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dalam peraturan dimaksud bahwa dalam rangka memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi sesuai dengan amanat Undang-undang nomor 5 tahun 2014.



Pada tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Sukamara melalui Badan Kepegawaian Daerah melakukan Tes Job Fit bagi para pejabat eselon II. Proses/mekanisme seleksinya mirip dengan pelaksanaan Assesmen.

**PELAKSANAAN TES JOB FIT BAGI PEJABAT TINGGI PRATAMA
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA**



**SESI PAPARAN DAN WAWANCARA
PESERTA JOB FIT DENGAN KETUA PANITIA SELEKSI**





Tabel 3.15
Analisa Capaian Penilaian Kompetensi/Asesmen Kompetensi
untuk penempatan dalam jabatan Tahun 2019

No	Indikator	Tahun 2019	
		Target	Realisasi
1	Jumlah Pejabat Eselon yang mengikuti Job Fit / Asesmen	22	22
2	Jumlah Pejabat yang lulus	22	22
3	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi ($1/2 \times 100\%$)	100,00%	100,00%
Capaian Indikator		100,00%	

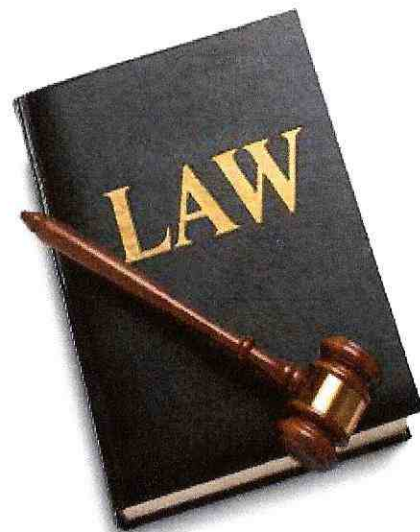
TUJUAN 1 :
Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi

SASARAN 3

Meningkatnya Disiplin ASN

Indikator Kinerja Prosentase penanganan terhadap pelanggaran kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN

Sesuai amanat PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, maka BKD sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) melalui pengukuran persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS.





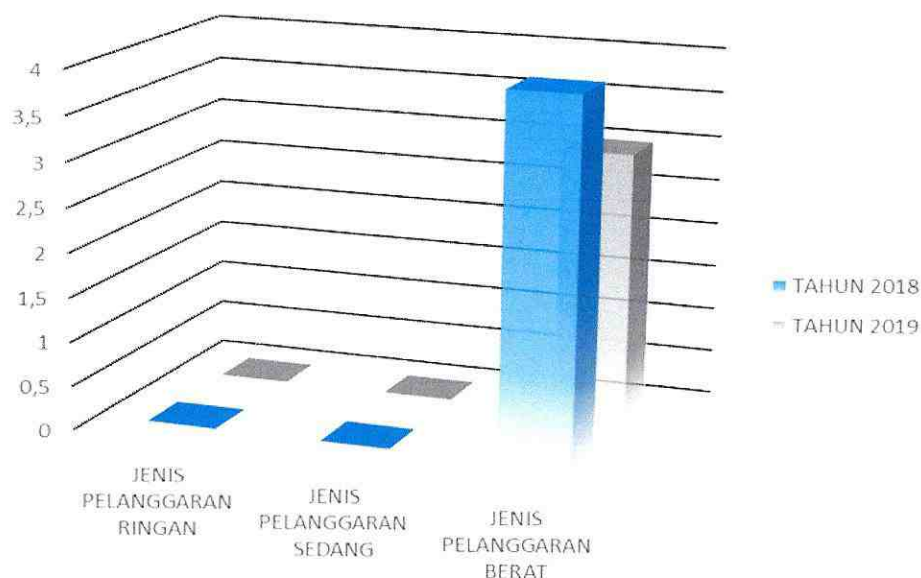
Tabel 3.16
Analisa capaian Kinerja dengan indikator kinerja
Presentase penanganan terhadap pelanggaran kasus-kasus
pelanggaran disiplin ASN

No	Indikator Kinerja	Tahun 2019		%
		Target	Realisasi	
1	Prosentase penanganan terhadap pelanggaran kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN	95%	100%	105,26

Tabel 3.17
Data Jumlah Pelanggaran Disiplin yang ditangani oleh BKD
berdasarkan jenis pelanggaran Tahun 2018-2019

Jenis Pelanggaran	Tahun	
	2018	2019
Ringan	-	-
Sedang	-	-
Berat	4	3
Jumlah	4	3

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dalam hal penanganan kasus-kasus disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan kategori jenis pelanggaran sedang dan berat, untuk penanganan kasus pelanggaran disiplin ringan seperti contoh terlambat masuk kerja, penanganannya dilaksanakan pada setiap SOPD secara berjenjang

diproses oleh atasannya langsung dikenakan penjatuhan hukuman disiplin berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Pada tahun 2019 proses pelanggaran berat berupa kasus Tipikor ada 3 pegawai negeri sipil yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pada tahun 2019, Pemerintah Kabupaten Sukamara melalui Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara mengadakan kegiatan Rapat Koordinasi (RAKOR) dibidang Kepegawaian se-Kalimantan Tengah yang diikuti oleh BKD/BKPP dari semua Kabupaten di Provinsi Kalimantan Tengah. Dalam rakor ini selain membahas terkait kediklatan, juga dibahas terkait meminimalisir adanya pelanggaran/kasus disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kegiatan Rakor Kepegawaian se-Kalimantan Tengah



**Penandatanganan Komitmen Bersama
Dalam rangka mewujudkan ASN Kalimantan Tengah
Profesional dan Berkualitas guna mewujudkan Kalteng berkah**



**TUJUAN 2 :
Terpenuhinya Hak dan Kewajiban Pegawai ASN**



**Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian
ASN**

**Indikator Kinerja Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak
kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku**

Indikator sasaran strategis Meningkatkan pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN yaitu Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan yang berlaku dan juga guna menunjang peningkatan kinerja dari Pegawai Negeri Sipil, maka Pegawai Negeri Sipil mempunyai Hak mendapat Penghargaan berupa kenaikan pangkat, piagam Satyalencana Karya Satya dan juga hak memperoleh pensiun. Capaian indikator tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel 3.8 berikut :



Tabel 3.18
Capaian Indikator sasaran strategis
Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	95%	98,01%	101,42%
Rata-rata capaian					101,42%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata capaian sasaran meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN adalah sebesar **101,42%** dan masuk kategori **Sangat Berhasil**.

Secara rinci capaian indikator tersebut dapat diuraikan dibawah ini :

Tabel 3.19
Analisa Capaian Indikator Kinerja
Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku Tahun 2019

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku			
		- Kenaikan Pangkat	95,00%	94,04%	98,99%
		- Satya Lencana Karya Satya	95,00%	100,00%	105,26%
		- Pensiun	95,00%	100,00%	100,00%
Rata-rata capaian					101,42%

1. Kenaikan Pangkat bagi PNS



Kenaikan pangkat pegawai merupakan aspek yang diukur untuk mencapai pelayanan prima dan pemenuhan Administrasi kepegawaian. Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu, termasuk Pegawai Negeri Sipil yang Melaksanakan

tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.

Bagi seorang PNS pangkat adalah bentuk dari kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian yang nantinya akan digunakan sebagai dasar utama dalam penggajian. Ketika sudah memenuhi syarat yang ditentukan, seorang PNS akan mendapatkan kenaikan Pangkat. Berdasarkan PP 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat disebutkan bahwa kenaikan pangkat adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh negara kepada seorang PNS atas kerja dan pengabdian yang telah dilakukan.

Mekanisme pelayanan kenaikan pangkat :

1	SKPD mengusulkan nominatif disertai kelengkapan administrasi PNS yang akan naik pangkat melalui BKD
2	BKD memeriksa kelengkapan berkas Kenaikan Pangkat, jika telah lengkap maka dientry ke dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN)
3	BKD mengirimkan usul dan berkas Kenaikan Pangkat yang telah dientry tersebut kepada instansi yang berwenang dalam Penandatanganan Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat
4	Usul Kenaikan Pangkat yang telah mendapatkan Persetujuan Teknis, dikirimkan kembali ke BKD untuk dicetak Surat Keputusannya

Pada tahun 2019 jumlah usulan kenaikan pangkat 369 usulan dan jumlah usulan kenaikan pangkat yang selesai berjumlah 347 usulan



dan terdapat 22 berkas usulan kenaikan pangkat yang TMS (tidak memenuhi syarat), sehingga persentase pegawai naik pangkat pada 2019 sebesar 98,99%. Jumlah tersebut naik dibanding tahun 2018 yang mencapai 93,80%.

Tabel 3.20
Perbandingan Capaian Kenaikan Pangkat Tahun 2018 dan 2019

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah pegawai naik pangkat	1000	394	450	347
2	Jumlah SK Kenaikan Pangkat tepat waktu	420	394	369	347
3	Jumlah usulan Kenaikan Pangkat	420	394	369	347
4	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (2/3 x 100%)	100,00%	98,52%	95,00%	94,04%
Capaian Indikator		96,74%		98,99%	

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Namun demikian, masih terdapat **penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :



1	Keterlambatan penyampaian berkas kenaikan pangkat PNS dari SKPD
2	Berkas kenaikan pangkat PNS dari SKPD tidak lengkap
3	Masih adanya ketidaksesuaian data pada SAPK

Untuk itu, **solusi** yang dapat dilakukan untuk pencapaian IKU dimasa yang akan datang adalah :

1	Dalam hal keterlambatan penyampaian berkas kenaikan pangkat PNS dari SKPD, dilakukan koordinasi lebih intensif dan sudah dilakukan penyampaian surat mengenai persyaratan proses kenaikan pangkat untuk 2 periode yakni April dan Oktober beberapa bulan sebelumnya yang diharapkan proses pemberkasan dapat tepat waktu.
2	Dalam hal berkas kenaikan pangkat PNS yang tidak lengkap, akan dibentuk tim verifikasi berkas yang diharapkan kedepannya tidak ada lagi berkas kenaikan pangkat PNS yang tidak lengkap, serta dilakukan sosialisasi terus menerus terkait pemberkasan usulan kenaikan pangkat PNS.
3	Melakukan koordinasi dengan SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara terkait administrasi kepegawaian yang dibutuhkan serta berkoordinasi yang lebih intensif dengan BKN Regional VIII mengenai data pada SAPK.

2. Satyalancana Karya Satya

Penghargaan Satya Lencana merupakan bentuk pengharagaan yang diberikan oleh pemerintah kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah mengabdikan diri selama 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun lebih secara terus menerus kepada negara.

Pemberian penghargaan ini didasari oleh kedisiplinan, kecakapan, kesetiaan serta pengabdiannya terhadap Negara yang dapat dijadikan suri tauladan yang baik bagi setiap pegawai lain. Pada tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Sukamara melalui Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara memberikan penghargaan Satya Lencana Karya Satya kepada 104 orang Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara yang terdiri dari 88 orang untuk Satya Lencana Karya Satya 10 tahun, 5 orang untuk Satya Lencana Karya Satya 20 tahun dan 7 orang untuk Satya Lencana Karya Satya 30 tahun.



**PEMBERIAN SECARA SIMBOLIS KEPADA PERWAKILAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL PENERIMA SATYALANCANA KARYA SATYA
OLEH BUPATI SUKAMARA**



Tabel 3.21
Analisa Capaian Pemberian Satyalancana Karya Satya
Tahun 2018 dan 2019

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	PNS yang mendapatkan penghargaan satyalancana				
2	Jumlah PNS yang mendapatkan penghargaan satyalancana	100 PNS	100 PNS	100 PNS	100 PNS
3	Jumlah PNS yang diusulkan	100 PNS	100 PNS	100 PNS	100 PNS
4	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku ($2/3 \times 100\%$)	100,00%	100,00%	95,00%	100,00%
Capaian Indikator		100,00%		105,26%	



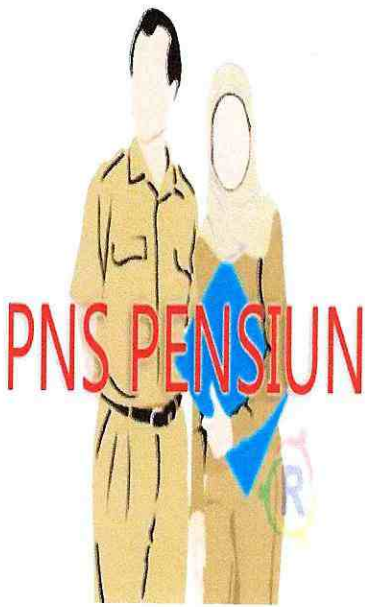
Penghambat dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- 1 Tidak semua data usulan pengajuan satyalencana dapat terakomodir seluruhnya

Untuk itu, **solusi** yang dapat dilakukan untuk pencapaian IKU dimasa yang akan datang adalah :

- 1 Meningkatkan koordinasi dengan pihak terkait pengurusan satyalencana

3. Pensiun



Berdasarkan Undang-undang No.43 Tahun 1999 Pasal 10, Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Pada pokoknya adalah menjadi kewajiban setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk ini setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh pemerintah.

Karena pensiun bukan saja sebagai jaminan hari tua, tetapi juga adalah sebagai balas jasa, maka Pemerintah memberikan sumbangannya kepada Pegawai Negeri. PNS diberhentikan dengan hormat sebagai PNS karena mencapai BUP, berhak atas pensiun apabila ia telah memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun PNS yang akan mencapai BUP dapat dibebaskan dari jabatannya untuk paling lama 1 tahun dengan mendapat penghasilan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku kecuali tunjangan jabatan PNS yang memangku jabatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 44 PP No. 32/1979 apabila tidak memangku lagi jabatan tersebut maka sebelum yang bersangkutan diberhentikan sebagai PNS kepada yang bersangkutan diberikan bebas tugas 1 tahun.



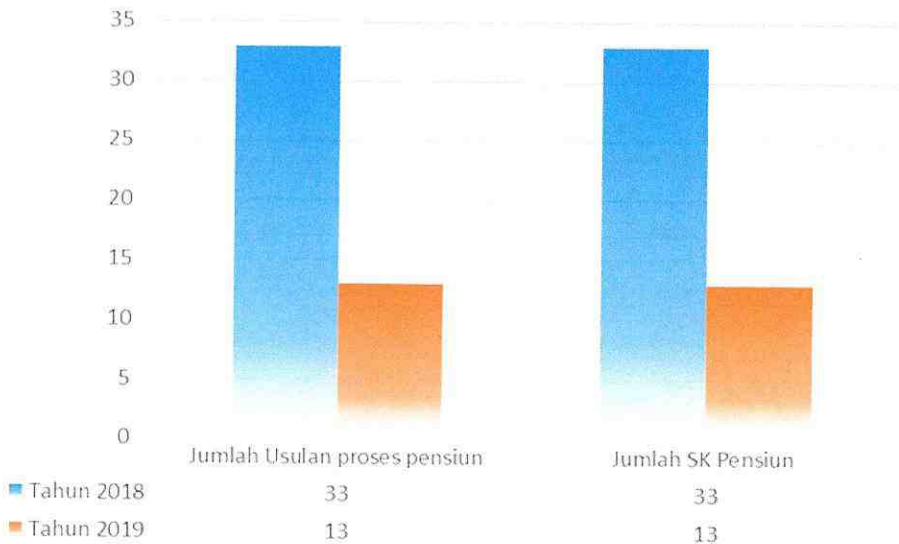
Mekanisme pelayanan Pensiun :

1	SKPD menyerahkan usulan dan berkas administrasi PNS yang akan mencapai BUP atau Pensiun Janda/Duda melalui BKD
2	BKD memeriksa kelengkapan berkas usulan Pensiun, jika telah lengkap maka dientry ke dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN)
3	BKD mengirimkan usul dan berkas Pensiun yang telah dientry tersebut kepada instansi yang berwenang dalam Penerbitan Keputusan Pensiun PNS yang bersangkutan
4	Jika SK Pensiun PNS belum terbit sampai dengan TMT Pensiun PNS tersebut, maka Gaji akan secara otomatis dihentikan melalui sistem Gaji.

Tabel 3.22
Perbandingan Pensiun Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018 dan 2019

No	Indikator	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Jumlah Usulan proses pensiun	33	13
2	Jumlah SK Pensiun	33	13
3	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (2/1x 100%)	100,00%	100,00%

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



**TUJUAN 3 :****Tersedianya Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Tepat, Cepat dan Akurat****SASARAN****Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian****Indikator Kinerja Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu**

Indikator sasaran strategis Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yaitu Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu. Capaian indikator tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel 3.23 berikut :

Tabel 3.23
Capaian Indikator sasaran strategis
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95%	100,00%	105,26%
Rata-rata capaian					105,26%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata capaian sasaran meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian adalah sebesar **105,26%** dan masuk kategori **Sangat Berhasil**.

Secara rinci capaian indikator tersebut dapat diuraikan dibawah ini :

Tabel 3.24
Analisa Capaian Indikator Kinerja Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu			
		Pemindahan Tugas ASN	95,00%	100,00%	105,26%
Rata-rata capaian					105,26%



Mutasi dari sudut kepegawaian adalah segala perubahan mengenai seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), seperti pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, pemensiunan, perubahan susunan keluarga, dan lain-lain. Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22

Tahun 2007 tentang Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa Mutasi kepegawaian adalah segala perubahan mengenai data Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, pemensiunan dan perubahan susunan keluarga serta perubahan lain di bidang kepegawaian.

Terkait dengan hal tersebut mutasi juga termasuk pemindahan pegawai dari atau ke Instansi di lingkungan Pemerintahan termasuk :

1. Pemindahan antar Kabupaten/ Kota dalam satu Provinsi.
2. Pemindahan dari Kabupaten / Kota ke Provinsi atau sebaliknya
3. Pemindahan antar Kabupaten kota luar Provinsi
4. Pemindahan dari Kabupaten / Kota atau Propinsi ke Pusat atau sebaliknya ;
5. Pemindahan antar unit kerja dalam satu organisasi.

Mutasi atau pemindahan pegawai ini dapat terjadi karena dua hal yaitu Keinginan pegawai itu sendiri, misalnya: Pegawai yang bersangkutan merasa tidak sesuai dengan bidang tugasnya atau jabatannya

dan/atau dikarenakan kebutuhan organisasi seperti rotasi, promosi atau hukuman.

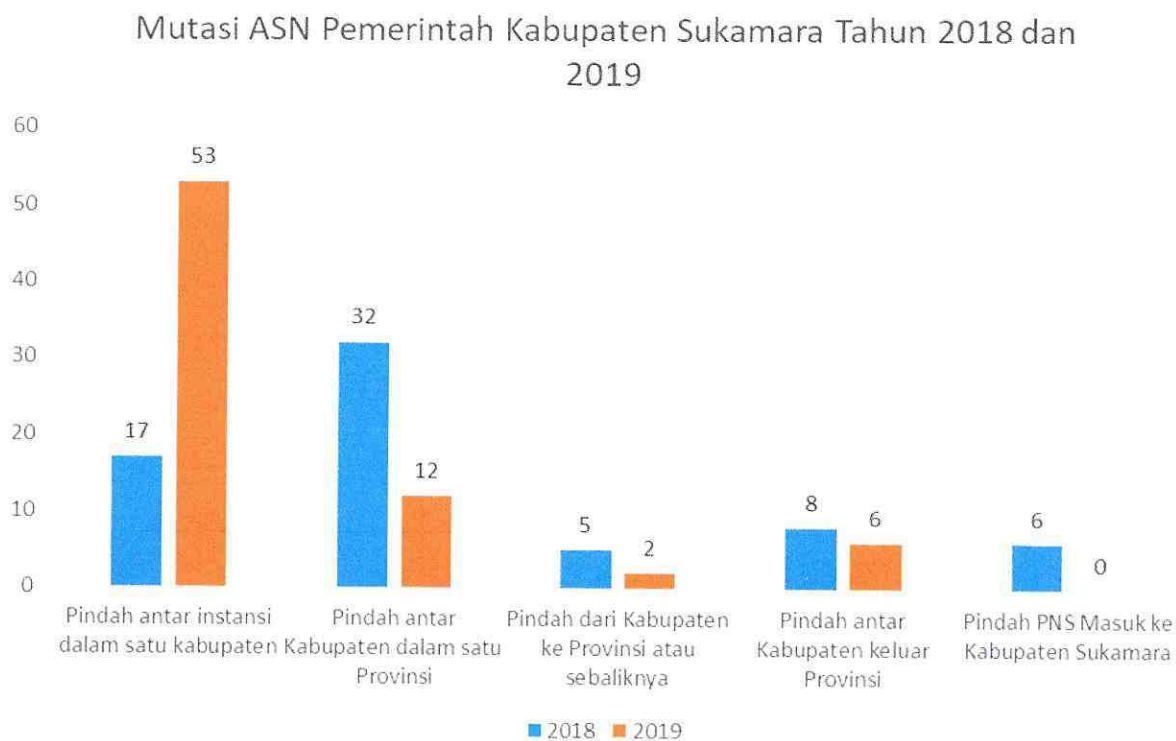




Tabel 3.25
Perbandingan Mutasi ASN pada Tahun 2018 dan 2019

No	Uraian	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Keputusan Pemindahan antar instansi dalam satu Kabupaten	17	53
2	Keputusan Pemindahan antar Kabupaten dalam satu Provinsi.	32	12
3	Keputusan Pemindahan dari Kabupaten ke Provinsi atau sebaliknya	5	2
4	Keputusan Pemindahan antar Kabupaten ke luar Provinsi	8	6
5	Keputusan Pemindahan PNS masuk ke Kabupaten Sukamara	6	-

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



**TUJUAN 3 :****Tersedianya Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Tepat, Cepat dan Akurat****SASARAN****Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian****Indikator Kinerja Persentase pengelolaan data kepegawaian**

Indikator sasaran strategis tersedianya akurasi data kepegawaian yaitu Persentase pengelolaan data kepegawaian. Capaian indikator tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel 3.26 berikut :

Tabel 3.26
Capaian Indikator Sasaran Strategis
Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase Pengelolaan Data Kepegawaian	95%	100,00%	105,26%
Rata-rata capaian					105,26%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata capaian sasaran Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian adalah sebesar **105,26%** dan masuk kategori **Sangat Berhasil**.

Secara rinci capaian indikator tersebut dapat diuraikan dibawah ini :

Tabel 3.27
Analisa Capaian Indikator Kinerja Persentase administrasi
kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase Pengelolaan Data Kepegawaian			
		- Data Kepegawaian	95,00%	100,00%	105,26%
Rata-rata capaian					105,26%



Akurasi data kepegawaian merupakan kelengkapan dan kebenaran komponen data pegawai. Jika salah satu komponen data seorang pegawai tidak lengkap atau tidak benar, maka data tersebut dinyatakan tidak akurat. Data kepegawaian yang akurat diperlukan sebagai bahan perencanaan manajemen

kepegawaian dan dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan dalam pengembangan dan pembinaan PNS.

Untuk itu, dalam rangka melaksanakan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi, BKD melaksanakan peningkatan kualitas pengelolaan dokumentasi data melalui pengelolaan, pemeliharaan dan penyimpanan arsip kepegawaian secara fisik dan elektronik.

Belum terintegrasinya data PNS satu sama lain kerap mengakibatkan terjadinya duplikasi data yang kemudian menyebabkan inefisiensi dalam penanganan masalah kepegawaian. Menyikapi hal tersebut BKN mengembangkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) *online* yang menggunakan satu basis data PNS.



**SISTEM APLIKASI PELAYANAN
KEPEGAWAIAN (SAPK)**

SAPK digunakan dalam berbagai proses layanan kepegawaian seperti penetapan NIP, pencetakan surat keputusan pengangkatan CPNS, pemberian nota persetujuan / pertimbangan teknis kenaikan pangkat, penetapan dan pencetakan surat keputusan pemberhentian dengan hak pensiun dan updating data mutasi.

Fasilitas akses SAPK disediakan untuk seluruh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi /Kabupaten/Kota ataupun Biro Kepegawaian di



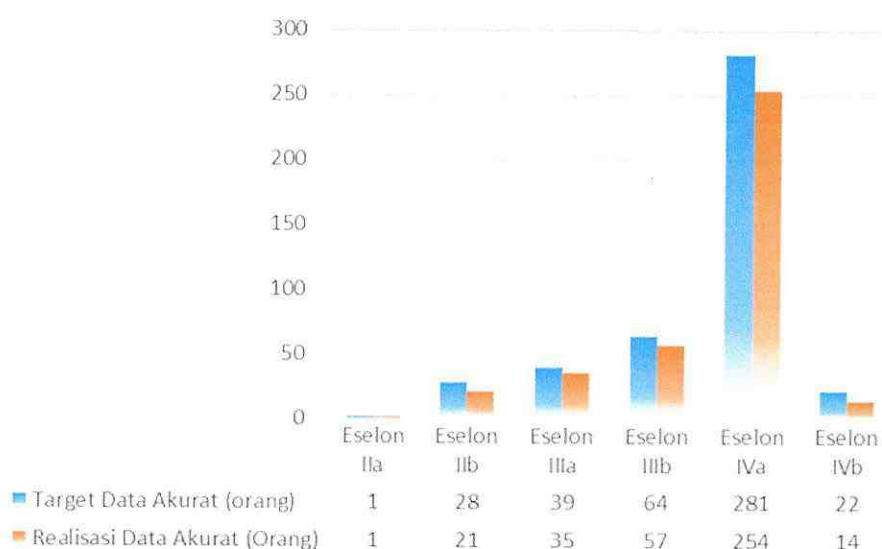
Instansi Pusat. Bagi instansi yang sudah teregister di BKN aka diberikan kode akses yaitu user-id dan password sehingga dapat mengakses database kepegawaian yang ada di BKN.

Tabel 3.28
Analisis capaian Indikator Kinerja Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Akurasi data SAPK lewat up dating data kepegawaian	1748 PNS	1748 PNS	1930 PNS	1930 PNS
2	Jumlah PNS yang diusulkan	1748 PNS	1748 PNS	1930 PNS	1930 PNS
Capaian		100%	100%	100%	100%
		100%		100%	

Tabel 3.29
data pegawai yang menduduki jabatan tahun 2019

No.	Jenis Jabatan	Target Data Akurat (orang)	Realisasi Data Akurat (Orang)	Jumlah PNS Kab. Sukamara (orang)	Capaian (%)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6=4/5)	7=(4/3)x100%
1	Eselon IIa	1	1	1930	0,05%	100,00%
2	Eselon IIb	28	21	1930	1,09%	75,00%
3	Eselon IIIa	39	35	1930	1,81%	89,74%
4	Eselon IIIb	64	57	1930	2,95%	89,06%
5	Eselon IVa	281	254	1930	13,16%	90,39%
6	Eselon IVb	22	14	1930	0,73%	63,64%
Jumlah		434	391	1930	20,26%	90,09%



Faktor pendukung pencapaian kinerja ini antara lain :



- 1 Adanya komitmen yang kuat dari seluruh jajaran SKPD untuk menjaga Kualitas dan Kuantitas data ASN
- 2 BKN dan Kemenpan-RB senantiasa melakukan koordinasi dalam upaya menjaga dan meningkatkan akurasi data ASN

Namun demikian, terdapat penghambat dalam pencapaian kinerja tersebut yaitu kurangnya personil yang khusus mengelola data ASN. Untuk itu langkah yang akan dilakukan kedepannya untuk menindaklanjuti hal tersebut yaitu menambah personil khusus pengelola data kepegawaian.

3.3. Akuntabilitas Keuangan

Selama tahun 2019 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sukamara melalui Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar Rp. 11.862.979.213,00 dan sampai dengan tanggal 31 Desember 2019 telah direalisasikan/dipergunakan sebesar Rp. 9.521.077.475,00 sehingga sisa (saldo) anggaran tahun 2019 sebesar Rp.2.341.901.738,00. Dengan serapan anggaran yang mencapai 80,26 %, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tahun 2019 cukup baik, hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran agar lebih efisien. Hal tersebut tergambarkan pada tabel berikut :

Tabel 3.30
Pagu dan Realisasi Anggaran
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019

Uraian	APBD	Realisasi	Sisa Anggaran	%
Belanja Langsung	Rp. 9.417.929.729,00	Rp. 7.235.014.196,00	Rp. 2.182.915.533,00	76,82%
Belanja Tidak Langsung	Rp. 2.445.049.484,00	Rp. 2.286.063.279,00	Rp. 158.986.205,00	93,50%
Total	Rp. 11.862.979.213,00	Rp. 9.521.077.475,00	Rp. 2.341.901.738,00	80,26%

Dengan rincian sebagai berikut :



- 1) Belanja tidak langsung dengan pagu anggaran sebesar Rp.2.445.049.484,00 dan terealisasi sebesar Rp. 2.286.063.279,00 sehingga tersisa Rp.158.986.205,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 93,50%.
- 2) Belanja Langsung dengan pagu anggaran sebesar Rp.9.417.929.729,00 dan terealisasi sebesar Rp. 7.235.014.196,00 sehingga tersisa Rp.2.182.915.533,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 76,82% dengan rincian :
 - a. Belanja Pegawai dengan pagu anggaran sebesar Rp.802.540.000,00 dan terealisasi sebesar Rp. 582.806.000,00 sehingga tersisa Rp.219.734.000,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 72,62%..
 - b. Belanja barang dan Jasa dengan pagu anggaran sebesar Rp.8.041.517.229,00 dan terealisasi sebesar Rp.6.081.221.196,00 sehingga tersisa Rp. 1.960.296.033,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 75,62%.
 - c. Belanja Modal dengan pagu anggaran sebesar Rp.573.872.500,00 dan terealisasi sebesar Rp. 570.987.000,00 sehingga tersisa Rp.2.885.500,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 99,50%.

3.3.1. Analisa Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai, dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Secara umum dapat disimpulkan bahwa anggaran yang digunakan cukup efektif terhadap capaian kinerja organisasi dimana dengan anggaran di bawah 100 dapat menghasilkan kinerja 100 atau lebih seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Tabel 3.31
Efektivitas Anggaran terhadap capaian sasaran
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	Anggaran		
			Pagu Anggaran	Realisasi	% Realisasi
Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	87,31%	Rp 5.647.766.000,00	Rp 4.243.831.572,00	75,14%
	Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	105,26%	Rp 33.750.000,00	Rp 33.750.000,00	100,00%
Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	76,94%	Rp 1.047.375.000,00	Rp 593.823.600,00	56,70%
Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	105,26%	Rp 192.400.000,00	Rp 137.022.200,00	71,22%
Meningkatnya Pemenuhan Hak-hak Kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	101,42%	Rp 203.030.000,00	Rp 137.681.892,00	67,81%
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	105,26%	Rp 137.525.000,00	Rp 70.875.374,00	51,54%
Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase pengelolaan data kepegawaian	105,26%	Rp 4.025.000,00	Rp 47.127.000,00	87,23%

**3.4.1. Analisa Efisiensi**

Efisiensi anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya/input tertentu. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu, maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai sasaran, maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

Pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2019 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang **cukup tinggi**. Hal ini bisa dilihat bahwa keseluruhan sasaran menunjukkan realisasi anggaran lebih kecil daripada realisasi kinerjanya. Ini bisa bermakna secara umum, pencapaian kinerja dari aspek program telah tercapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil dari pada yang di targetkan dan juga lebih kecil daripada realisasi capaian kinerjanya.

Bagian yang disajikan dalam tabel dibawah ini terkait dengan efisiensi anggaran untuk sasaran yang pencapaian kinerjanya mencapai atau lebih dari 100%. Terlihat bahwa mayoritas sasaran menunjukkan pencapaian yang sama atau lebih dari 100%. Tingkat efisiensi tertinggi dapat terlihat pada indikator Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu yang mencapai 53,72%, sedangkan tingkat efisiensi terendah ditunjukkan pada indikator Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi yang memiliki tingkat efisiensi 5,26%, yang dikarenakan pada tahun 2019 kegiatan ini dilaksanakan bergantung pada kebijakan Pemerintah Daerah, adapun kegiatan yg dimaksud yaitu pemulangan pegawai yang pensiun dan pemindahan tugas PNS.

Banyaknya sasaran yang berhasil dicapai dengan sumber daya yang efisien menunjukkan bahwa efisiensi anggaran telah mencapai tingkat yang tinggi ataupun sangat tinggi. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan lebih jauh, juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, yang salah satunya adalah



pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Dalam beberapa kegiatan pada tahun anggaran 2019 terdapat kegiatan yang tidak teranggarkan namun pelaksanaannya kegiatan tersebut berjalan sehingga target kinerja dapat tercapai, hal ini dikarenakan kegiatan tersebut hanya berisi tentang pengurusan administrasi dalam dan luar daerah seperti ke Provinsi, BKN maupun Kemenpan RB, yang dalam proses penganggarannya tidak diperkenankan dalam sebuah kegiatan hanya berisi perjalanan dinas luar daerah, sehingga segala kebutuhan dalam penyelesaian proses administrasi dibebankan pada kegiatan rutin kantor. Beberapa kegiatan yang dimaksud diantaranya proses kenaikan pangkat otomatis, proses administrasi pensiun, mutasi dan pengurusan karis, karsu serta karpeg.



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Tabel 3.32
Efisiensi penggunaan Sumber Daya
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Tingkat Efisiensi (%)
1	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	87,31%	75,14%	12,17%
		Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	105,26%	100,00%	5,26%
2	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	76,94%	56,70%	20,24%
3	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	105,26%	71,22%	34,04%
4	Meningkatnya Pemenuhan Hak-hak Kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	101,42%	67,81%	33,61%
5	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	105,26%	51,54%	53,72%
6	Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase pengelolaan data kepegawaian	105,26%	87,23%	18,03%



PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara tahun 2019 merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Kabupaten Sukamara Tahun 2019. Penyusunan LKIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Perpres 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 Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara dan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, kinerja sasaran maupun analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Pada tahun 2019 Badan Kepegawaian Daerah menetapkan 6 sasaran dan 7 indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2019.

Pada tahun 2019 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin di capai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Perubahan (APBD-P) Kabupaten Sukamara melalui Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara memperoleh dana anggaran sebesar Rp. 11.862.979.213,00 dan sampai dengan tanggal 31 Desember 2019 telah direalisasikan/dipergunakan sebesar Rp.9.521.077.475,00 sehingga sisa (saldo) anggaran tahun 2019 sebesar Rp.2.341.901.738,00. Dengan serapan anggaran yang mencapai 80,26 %, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tahun 2019 cukup baik, hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran agar lebih efisien.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara ini, diharapkan dapat



memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Sukamara.

**Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sukamara**



DONALD SIMANUNTAK, SE.

Pembina Utama Muda

NIP. 19631008 199303 1 009

INDIKATOR KINERJA UTAMA

INDIKATOR KINERJA UTAMA
NOMOR : 800/17 /BKD/2019

Unit SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara
Tugas dan Fungsi : Perumusan kebijakan dan penunjang penyelenggaraan dibidang Kepegawaian Daerah

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Cara Perhitungan	Sumber Data
1.	Peningkatan Kompetensi sumber daya aparatur sipil negara (ASN)	1. Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	Jumlah CPNS yang Terkirim mengikuti diklat Prajabatan dibanding jumlah CPNS yang diusulkan dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan
			Jumlah PNS yang Terkirim mengikuti diklat Kepemimpinan Tk. II, III dan IV dibanding jumlah PNS yang diusulkan dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan
		2. Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	Jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar dan ikatan dinas dibanding jumlah PNS dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan
2.	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	1. Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	Jumlah Formasi yang terpenuhi dibanding dengan Jumlah Formasi yang diusulkan dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan
			Jumlah PNS yang Seleksi, dilantik dan diambil sumpah jabatan dibanding jumlah PNS dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan
			Jumlah Jabatan Eselon yang terisi dibanding Jumlah Jabatan yang diusulkan dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan
3.	Meningkatnya disiplin ASN	1. Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	Jumlah PNS yang mengumpulkan SKP dibanding Jumlah PNS dikalikan 100%	Bidang Mutasi dan penilaian kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Cara Perhitungan	Sumber Data
4.	Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	1. Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Jumlah PNS yang menerima Penghargaan Satyalencana dibanding Jumlah PNS yang diusulkan dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan
5.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	Jumlah SK Kenaikan Pangkat dibanding Jumlah Usulan Kenaikan Pangkat dikalikan 100%	Bidang Mutasi dan penilaian kinerja
			Jumlah SK Pensiun PNS dibandingkan Jumlah Usulan Pensiun PNS dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan
			Jumlah SK Mutasi PNS dibandingkan Jumlah Usulan Mutasi PNS dikalikan 100%	Bidang Mutasi dan penilaian kinerja
6.	Tersedianya akurasi data kepegawaian	1. Persentase pengelolaan data kepegawaian	Akurasi data SAPK lewat up dating data kepegawaian dikalikan 100%	Bidang Mutasi dan penilaian kinerja


Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
BUPATI SUKAMARA



H. WINDU SUBAGIO

Pihak Pertama,
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
NIP. 19611122 1985021 003

**PERJANJIAN KINERJA
BKD TAHUN 2019**



PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Tjilik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Kode Pos 74714

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Nomor : 800/ 16 /BKD/2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. WINDU SUBAGIO
Jabatan : BUPATI SUKAMARA

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua



Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
BUPATI SUKAMARA


H. WINDU SUBAGIO

Pihak Pertama,
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara


H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
NIP. 19611122 1985021 003

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA

NOMOR : 800/ 16 /BKD/2019

SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara
Tahun Anggaran : 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	1. Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi 2. Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	95,00% 95,00%
2.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	1. Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95,00%
3.	Meningkatnya Disiplin ASN	1. Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	95,00%
4.	Meningkatnya Pemenuhan Hak-hak Kepegawaian ASN	1. Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	95,00%
5.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1. Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95,00%
6.	Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	1. Persentase pengelolaan data kepegawaian	95,00%

Program	Anggaran	Keterangan
1. Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.086.804.229,00	
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 324.902.500,00	
3. Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 25.200.000,00	
4. Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Rp. 137.525.000,00	
5. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 140.000.000,00	
6. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 41.600.000,00	
7. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp. 1.600.050.000,00	
8. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 1.114.335.000,00	
9. Pembangunan dan Pengembangan Assesmen Center	Rp. 661.100.000,00	

Sukamara, Januari 2019


 Pihak Kedua,
BUPATI SUKAMARA
H. WINDU SUBAGIO


 Pihak Pertama,
 Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
 Kabupaten Sukamara
SH. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
 NIP. 19611122 1985021 003



PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Tjilik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Kode Pos 74714

PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MAHPUDIN, S.Kep., Ns., MPA.
Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

selanjutnya disebut pihak pertama


Nama : H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara


Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara

H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Pembina Utama Muda / (IVc)
NIP. 19611122 1985021 003

Pihak Pertama,
Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara

MAHPUDIN, S.Kep., Ns., MPA.
Pembina / (IVa)
NIP. 19770423 200312 1 006

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019**

SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara
Tahun Anggaran : 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	1. Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95,00%	Non IKU
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1. Persentase Fasilitasi terhadap pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	95,00%	Non IKU
3.	Meningkatnya Akuntabilitas kinerja SKPD	1. Nilai Evaluasi AKIP	65	Non IKU
		2. Persentase Temuan BPK/Inspektorat yang di tindaklanjuti	100,00%	Non IKU

Program	Anggaran	Keterangan
1. Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.086.804.229,00	
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 324.902.500,00	
3. Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 25.200.000,00	
4. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 140.000.000,00	
5. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 41.600.000,00	

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Pembina Utama Muda / (IV/c)
NIP. 19611122 1985021 003

Pihak Pertama,
Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara

MAHPUDIN, S.Kep., Ns., MPA.
Pembina / (IV/a)
NIP. 19770423 200312 1 006



PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Tjilik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Kode Pos 74714

PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SYAIPUDIN
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur pada
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)

NIP. 19611122 1985021 003

Pihak Pertama,
Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja
Aparatur Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara

SYAIPUDIN

Pembina / (IVa)

NIP. 19620615 198812 1 001

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019**

SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara
Tahun Anggaran : 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	
1.	Meningkatnya Disiplin ASN	1. Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	95,00%	IKU
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1. Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95,00%	IKU
3.	Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	1. Persentase pengelolaan data kepegawaian	95,00%	IKU

Program	Anggaran	Keterangan
1. Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Rp. 51.350.000,00	
2. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 359.135.000,00	

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Pembina Utama Muda / (IV/c)
NIP. 19611122 1985021 003

Pihak Pertama,
Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja
Aparatur Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara


SYAHUDIN

Pembina / (IV/a)
NIP. 19620615 198812 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Tjilik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Kode Pos 74714

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : PIPIN WAHYUDI, S.IP., MAP.
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan pada
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.


Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Pembina Utama Muda / (IVc)
NIP. 19611122 1985021 003

Pihak Pertama,
Kepala Bidang Pengadaan, Promosi dan
Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



PIPIN WAHYUDI, S.IP., M.AP.
Pembina / (IVa)
NIP. 19780607 200501 1 012

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019**


SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara
Tahun Anggaran : 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	1. Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95,00%	IKU
		2. Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	95,00%	IKU
2.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	1. Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95,00%	IKU
3.	Meningkatnya Pemenuhan Hak-hak Kepegawaian ASN	1. Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	95,00%	IKU
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1. Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95,00%	IKU

Program	Anggaran	Keterangan
1. Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Rp. 86.175.000,00	
2. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp. 1.600.050.000,00	
3. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 756.200.000,00	
4. Pembangunan dan Pengembangan Assesmen Center	Rp. 661.100.000,00	


Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Pembina Utama Muda / (IV/c)
NIP. 19611122 1985021 003

Pihak Pertama,
Kepala Bidang Pengadaan, Promosi dan
Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



PIPIN WAHYUDI, S.IP., MAP.
Pembina / (IV/a)
NIP. 19780607 200501 1 012



PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Tjilik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Kode Pos 74714

PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HALIMI FIRDAUSI, SE.
Jabatan : Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan pada
Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : MAHPUDIN, S.Kep., Ns., MPA.
Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Sekretaris

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bagian Perencanaan,
Keuangan dan Pelaporan

MAHPUDIN, S.Kep., Ns., MPA.

Pembina / (IVa)

NIP. 19770423 200312 1 006

HALIMI FIRDAUSI, SE.

Penata / (IIIc)

NIP. 19880901 201101 1 002

Mengetahui,

Pt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)

NIP. 19611122 1985021 003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019**

SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara
Tahun Anggaran : 2019


No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	1. Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95,00%	Non IKU
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1. Persentase Fasilitas terhadap pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	95,00%	Non IKU
3.	Meningkatnya Akuntabilitas kinerja SKPD	1. Nilai Evaluasi AKIP	65	Non IKU
		2. Persentase Temuan BPK/Inspektorat yang di tindaklanjuti	100,00%	Non IKU

Program	Anggaran	Keterangan
1. Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.086.804.229,00	
2. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 140.000.000,00	
3. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 41.600.000,00	

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Sekretaris

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bagian Perencanaan,
Keuangan dan Pelaporan


MAHPUDIN, S.Kep., Ns., MPA.
Pembina / (IVa)
NIP. 19770423 200312 1 006


HALIMI FIRDAUSI, SE.
Penata / (IIIc)
NIP. 19880901 201101 1 002

Mengetahui,
Pdt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara

H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Pembina Utama Muda / (IVc)
NIP. 19611122 1985021 003



PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Tjilik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Kode Pos 74714

PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ERWIN YUDRIKO ANDREE, SE.
Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Sekretariat
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : MAHPUDIN, S.Kep., Ns., MPA.
Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Sekretaris


MAHPUDIN, S.Kep., Ns., MPA.

Pembina / (IVa)

NIP. 19770423 200312 1 006

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian


ERWIN YUDRIKO ANDREE, SE.

Penata Tk. I / (IIIId)

NIP. 19720611 200501 1 006

Mengetahui,

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara




H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)

NIP. 19611122 1985021 003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019**

SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara
Tahun Anggaran : 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	1. Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95,00%	Non IKU
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1. Persentase Fasilitas terhadap pelaksanaan tupoksi perangkat daerah	95,00%	Non IKU

Program	Anggaran	Keterangan
1. Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.086.804.229,00	
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 324.902.500,00	
3. Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 25.200.000,00	
4. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 140.000.000,00	

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Sekretaris

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian


MAHPUDIN, S.Kep., Ns., MPA.

Pembina / (IVa)
NIP. 19770423 200312 1 006


ERWIN YUDRIKO ANDREE, SE.

Penata Tk. I / (IIId)
NIP. 19720611 200501 1 006

Mengetahui,
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara


H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Pembina Utama Muda / (IVc)
NIP. 19611122 1985021 003



PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Tjilik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Kode Pos 74714

PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EDA SUSANTI, SE.
Jabatan : Kepala Sub Bidang Mutasi, Data dan Informasi pada Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : SYAIPUDIN
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian
Kinerja Aparatur

SYAIPUDIN

Pembina / (IVa)

NIP. 19620615 198812 1 001

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bidang Mutasi,
Data dan Informasi

EDA SUSANTI, SE.

Penata / (IIIc)

NIP. 19811231 201101 2 002

Mengetahui,

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)

NIP. 19611122 1985021 003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019**

SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara
Tahun Anggaran : 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1. Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95,00%	IKU
2.	Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	1. Persentase pengelolaan data kepegawaian	95,00%	IKU

Program	Anggaran	Keterangan
1. Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Rp. 51.350.000,00	
2. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 359.135.000,00	

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian
Kinerja Aparatur


SYAIPUDIN

Pembina / (IVa)
NIP. 19620615 198812 1 001

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bidang Mutasi, Data dan Informasi



EDA SUSANTI, SE.
Penata / (IIIc)
NIP. 19811231 201101 2 002

Mengetahui,

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara




H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)
NIP. 19611122 1985021 003



PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Tjilik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Kode Pos 74714

PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUPARMAN, SE., MM.
Jabatan : Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur pada
Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur Badan
Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : SYAIPUDIN
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur Badan
Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.


Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian
Kinerja Aparatur


SYAIPUDIN
Pembina / (IVa)

NIP. 19620615 198812 1 001


Pihak Pertama,
Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi
Kinerja Aparatur


SUPARMAN, SE., MM.
Penata / (IIIc)

NIP. 19800616 201001 1 007

Mengetahui,

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara


H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Pembina Utama Muda / (IVc)
NIP. 19611122 1985021 003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019**

SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara
Tahun Anggaran : 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	
1.	Meningkatnya Disiplin ASN	1. Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	95,00%	IKU

Program	Anggaran	Keterangan
1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 359.135.000,00	

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian
Kinerja Aparatur



SYAIPUDIN
Pembina / (IVa)
NIP. 19620615 198812 1 001

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bidang Penilaian dan
Evaluasi Kinerja Aparatur



SUPARMAN, SE., MM.
Penata / (IIIc)
NIP. 19800616 201001 1 007

Mengetahui,
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.
Pembina Utama Muda / (IVc)
NIP. 19611122 1985021 003



PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Tjilik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Kode Pos 74714

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RENNY ELIKASARI, S.Psi.
Jabatan : Kepala Sub Bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara dan Pengembangan Kompetensi Aparatur pada Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : PIPIN WAHYUDI, S.IP., M.AP.
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Pengadaan,
Promosi dan Pengembangan

PIPIN WAHYUDI, S.IP., M.AP.

Pembina / (IVa)

NIP. 19780607 200501 1 012

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bidang Fasilitasi Profesi
Aparatur Sipil Negara dan Pengembangan
Kompetensi Aparatur

RENNY ELIKASARI, S.Psi.

Penata Tk. I / (IIIId)

NIP. 19791211 200501 2 010

Mengetahui,

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)

NIP. 19611122 1985021 003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019**

SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara
Tahun Anggaran : 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	1. Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95,00%	IKU
		2. Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	95,00%	IKU

Program	Anggaran	Keterangan
1. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp. 1.600.050.000,00	
2. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 756.200.000,00	

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Pengadaan, Promosi dan
Pengembangan

PIPIN WAHYUDI, S.IP., M.AP.

Pembina / (IVa)
NIP. 19780607 200501 1 012

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bidang Fasilitasi Profesi
Aparatur Sipil Negara dan Pengembangan
Kompetensi Aparatur

RENNY ELIKASARI, S.Psi.

Penata Tk. I / (IIIId)
NIP. 19791211 200501 2 010

Mengetahui,

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)
NIP. 19611122 1985021 003



PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Tjilik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Kode Pos 74714

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JEMY RAHMAN, S.Kom.
Jabatan : Kepala Sub Bidang Kepangkatan pada Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : SYAIPUDIN
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian
Kinerja Aparatur

SYAIPUDIN

Pembina / (IVa)

NIP. 19620615 198812 1 001

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bidang Kepangkatan

JEMY RAHMAN, S.Kom.

Penata Tk. I / (IIIId)

NIP. 19780421 200902 1 001

Mengetahui,

Pt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)

NIP. 19611122 1985021 003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019**

SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara
Tahun Anggaran : 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1. Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95,00%	IKU

Program	Anggaran	Keterangan
1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 359.135.000,00	

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian
Kinerja Aparatur



SYAIPUDIN

Pembina / (IVa)

NIP. 19620615 198812 1 001

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bidang Kepangkatan



JEMY RAHMAN, S.Kom.

Penata Tk. I / (IIIId)

NIP. 19780421 200902 1 001

Mengetahui,

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)

NIP. 19611122 1985021 003



PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Tjilik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Kode Pos 74714

PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IMA PURNAMAWATI, SH.
Jabatan : Kepala Sub Bidang Promosi dan Penghargaan pada Bidang
Pengadaan, Promosi dan Pengembangan Badan Kepegawaian
Daerah Kabupaten Sukamara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : PIPIN WAHYUDI, S.IP., M.AP.
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan pada
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Pengadaan,
Promosi dan Pengembangan

PIPIN WAHYUDI, S.IP., M.AP.

Pembina / (IVa)

NIP. 19780607 200501 1 012

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bidang
Promosi dan Penghargaan

IMA PURNAMAWATI, SH.

Penata / (IIIc)

NIP. 19841006 201001 2 003

Mengetahui,

Pt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)

NIP. 19611122 1985021 003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019**

SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara
Tahun Anggaran : 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	
1.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	1. Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95,00%	IKU
2.	Meningkatnya Pemenuhan Hak-hak Kepegawaian ASN	1. Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	95,00%	IKU

Program	Anggaran	Keterangan
1. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 756.200.000,00	
2. Pembangunan dan Pengembangan Assesmen Center	Rp. 661.100.000,00	

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bidang Promosi dan Penghargaan

PIPIN WAHYUDI, S.IP., M.AP.

Pembina / (IVa)
NIP. 19780607 200501 1 012

IMA PURNAMAWATI, SH.

Penata / (IIIc)
NIP. 19841006 201001 2 003

Mengetahui,

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)
NIP. 19611122 1985021 003



PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Tjilik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Kode Pos 74714

PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HERI ARIYANTO, S.Kom.
Jabatan : Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian pada Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : PIPIN WAHYUDI, S.IP., M.AP.
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Pengadaan,
Promosi dan Pengembangan

PIPIN WAHYUDI, S.IP., M.AP.

Pembina / (IVa)

NIP. 19780607 200501 1 012

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bidang Pengadaan
dan Pemberhentian

HERI ARIYANTO, S.Kom.

Penata / (IIIc)

NIP. 19831108 201001 1 003

Mengetahui,

Pt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)

NIP. 19611122 1985021 003

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2019**

SKPD : **Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukamara**
Tahun Anggaran : **2019**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	
1.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	1. Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95,00%	IKU
2.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1. Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95,00%	IKU

Program	Anggaran	Keterangan
1. Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Rp. 86.175.000,00	
2. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 756.200.000,00	

Sukamara, Januari 2019

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Pengadaan, Promosi dan Pengembangan

PIPIN WAHYUDI, S.IP., M.AP.

Pembina / (IVa)
NIP. 19780607 200501 1 012

Pihak Pertama,
Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian

HERI ARIYANTO, S.Kom.

Penata / (IIIc)
NIP. 19831108 201001 1 003

Mengetahui,
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara



H. AHMAD ZUNANI, SH., M.Si.

Pembina Utama Muda / (IVc)
NIP. 19611122 1985021 003

**RENCANA AKSI BKD
TAHUN 2019**

RENCANA AKSI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH TA. 2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Perjanjian Kinerja	Target per Triwulan	Program/ Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Output	Outcome
1	2	3	4	5	6	7	8
Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95%	25%	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur			95%
				Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jan-Des	15 PNS	
				Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur			95%
				Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD	Jun-Des	218 PNS	
	Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	95%	25%	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD	April-Des	85 Peserta	
				Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			95%
Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95%	25%	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Jan-Des	1 PNS	
				Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			95%
				Seleksi Penerimaan CPNS Daerah	Okt-Des	200 Formasi	
				Pengisian Struktur dan Organisasi Pemerintah Daerah	Jan-Des	300 Peserta	
				Pembangunan dan Pengembangan Assemen Center			95%
				Penilaian Kompetensi/ Assemen Kompetensi untuk penempatan dalam jabatan	Jan-Mei	22 Peserta	
Meningkatnya disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	95%	25%	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			95%
				Proses Penanganan Kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jan-Des	-	
				Penyusunan Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jan-Mar	200 Peserta	
Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	95%	25%	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			95%
				Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Nov	100 Peserta	
				Sumpah Janji PNS	-	-	

				Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis	April & Oktober	450 Peserta	
				Penataan Sistem administrasi pengurusan pensiun otomatis	-	-	
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95%	25%	Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS			95%
				Pemulangan pegawai yang pensiun	Jan-Des	95%	
				Pemindahan Tugas PNS	Jan-Des	95%	
Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase pengelolaan data kepegawaian	95%	25%	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			95%
				Pembangunan/ Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jan-Des	33 SOPD	

**Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sukamara**



H. AHMAD ZUNANI, SH. M.Si
Pembina Utama Muda / (IVc)
NIP. 19611122 198502 1 003

