

TANAH LAUT



2020

LAKIP

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT**



**PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Alamat : Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 70814 Telp. (0512) 21043 Fax. (0512) 21315

**KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN TANAH LAUT
NOMOR 5 TAHUN 2021**

TENTANG

**PENUNJUKAN TIM PENYUSUN
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAPKIN)
TAHUN 2020
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (BKPSDM)**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perlu menunjuk dan menetapkan Tim Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) Tahun 2020 Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut;
- b. bahwa untuk maksud sebagaimana huruf a diatas, perlu menetapkan keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tentang Penunjukan Tim Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) Tahun 2020 Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2765) dengan mengubah Undang-

Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953

tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72);

2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. 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;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2016 Nomor 6);
7. Peraturan Bupati Kabupaten Tanah Laut Nomor 86 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU** : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tanah Laut tentang Penunjukan Tim Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) Tahun 2020 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Kabupaten Tanah Laut.
- KEDUA** : Menetapkan daftar Aparatur Sipil Negara sebagaimana tersebut dalam kolom 2 (dua) lampiran Surat Keputusan ini, sebagai Tim Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) Tahun 2020 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Kabupaten Tanah Laut.
- KETIGA** : Tim Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) Tahun 2020 sebagaimana dimaksud pada diktum KEDUA mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Kabupaten Tanah Laut Tahun 2020
- KEEMPAT** : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Tanah Laut Tahun 2021 pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2021.
- KELIMA** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dikemudian hari akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Pelaihari
Pada tanggal : 11 Januari 2021

**Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Tanah Laut**



Tembusan Kepada Yth :

1. Inspektur Kabupaten Tanah Laut di Pelaihari
2. Yang bersangkutan.

Lampiran : Keputusan Kepala
BKPSDM Kab. Tanah Laut
Nomor : 5 Tahun 2021
Tanggal : 11 Januari 2021

**DAFTAR TIM PENYUSUN
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAPKIN)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT**

NO.	N A M A	JABATAN	DITUNJUK SEBAGAI
1	2	3	4
1	H. Hairul Rijal,S.Sos, M.Si NIP. 19700217 199009 1 0 001	Kepala Binas	Penasehat
2	H. Zaki Yamani,S.Pt NIP. 19761128 199603 1 003	Sekretaris	Ketua
3	Hendro Cahyoko,SE, MM NIP. 197302160 200604 1003	Kabid Pengembangan dan Formasi Aparatur	Koordinator Bidang
4	Fajar Tri Atmaja, SH NIP. 197810131 200803 1 003	Kabid Mutasi,Data dan Informasi	Koordinator Bidang
5	Fiteriyani,S.Sos NIP. 19790406 200801 2 025	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	Koordinator Tekhnis
6	Jamiah, S.Sos NIP. 19740510 199403 2 006	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Anggota
7	Almunansyah, S.Kom NIP. 19760917 200801 1 002	Kasubbid Mutasi dan Kepangkatan	Anggota
8	Iba Nurkasihani, SH NIP. 19800527 200903 2 006	Kasubbid Pemberhentian Disiplin& Penghargaan Aparatur	Anggota
8	Andri Setiawan,S.Kom NIP. 19850815 200903 1 005	Kasubbid Data dan Informasi	Anggota
9	Iswahyudoto, S.Kom NIP. 19760827 200501 1 013	Kasubbid Diklat Aparatur	Anggota
10	Bornea Retno Mahalayati,S.Pi NIP. 19801130 200501 2 015	Kasubbid Formasi dan Pengadaan Pegawai	Anggota
11	Uswatun Hasanah, A. Md NIP. 19791012 200903 2 006	Kasubbid Penjurangan Karier& Fasilitasi Profesi Aparatur	Anggota
12	Lilis Damayanti, S.Ak NIP. 19960110 201903 2 009	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Penyusun

Ditetapkan di : Pelaihari
Pada tanggal : 11 Januari 2021

**Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Tanah Laut**



**H. HAIRUL RIJAL, S.Sos, M.Si
NIP. 197002171990091001**

Tembusan Kepada Yth :

1. Inspektur Kabupaten Tanah Laut di Pelaihari
2. Yang bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Alamat : Jl. A.Syairani No. Pelaihari 70814 Telp. (0512) 21043 Faks. (0512) 21315

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN TANAH LAUT

NOMOR **9** TAHUN 2020

TENTANG
STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT,

- Menimbang : a. bahwa agar pelaksanaan kegiatan dan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat berjalan baik dengan harapan dapat mendorong proses tata kelola pemerintahan yang lebih baik, perlu dilakukan percepatan sistem penyelenggaraan yang tepat, efektif, efisien dan terpadu dilingkungan perangkat daerah;
- b. bahwa untuk pelaksanaan tugas yang tepat, efektif, efisien dan terpadu di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka perlu membentuk Standar Operasional Prosedur sebagai prosedur tetap pelaksanaan tugas;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Standar Operasional Prosedur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756) dengan mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9).
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang – Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2011 tentang Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/ Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 704);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 25);

11. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 50 Tahun 2011 tentang Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Penyelenggaraan Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut (Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2011 Nomor 50).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

- KESATU : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tentang Standar Operasional Prosedur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
- KEDUA : Format Standar Operasional Prosedur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sebagaimana tercantum dalam Lapimran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.




Ditetapkan di Pelaihari
pada tanggal 20 April 2020

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut,



* H. HAIRUL RIJAL, S.Sos, M.Si

12	Copy draft lakip guna pembahasan dalam Rapat Internal SKPD						Draft final Lakip sementara.	5 menit	Copy draft final lakip sementara.
13	Rapat Internal SKPD guna pembahasan draft Lakip SKPD						Copy draft final Lakip, komputer dan LCD	60 menit	Hasil Rapat Internal atas Draft lakip.
14	Kepala SKPD memutuskan berdasarkan masukan Bidang dan Unsur Sekretariat agar draft lakip diperbaiki guna pematangan konsep dan data kinerja.						Hasil Rapat Internal atas Draft lakip.	5 menit	Notulen Rapat dan draft lakip
15	Draf Lakip diserahkan kepada Sekretaris melalui Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan guna dilakukan perbaikan agar Lakip SKPD benar-benar menampilkan capaian kinerja SKPD.						Notulen Rapat dan draft lakip	2 menit	Notulen dan Draft Lakip diterima
16	Mengkonsep perbaikan draft lakip berdasarkan notulen keputusan Rapat guna finalisasi draft Lakip SKPD.						Notulen dan Draft Lakip diterima	10 menit	Konsep Perbaikan Draft Lakip
17	Mengetik perbaikan draft Lakip SKPD dan menyampaikan kembali pada Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan.						Konsep Perbaikan Draft Lakip, komputer, printer dan Kertas HVS.	10 menit	Print out draft perbaikan lakip.
18	Menelaah dan memeriksa hasil ketikan perbaikan draft Lakip SKPD guna finalisasi. Apabila benar akan diajukan kepada Sekretaris dan apabila ada kesalahan maka dilakukan perbaikan.						Print out draft perbaikan lakip.	10 menit	Draft Lakip yang sudah dikoreksi dan draft surat pengantar
19	Melakukan Pemeriksaan ulang guna finalisasi draft LAKIP sebelum diajukan kepada Kepala SKPD, apabila masih ditemukan kekeliruan/kesalahan maka akan dilakukan perbaikan dan bila isi draft sudah benar memuat data capaian kinerja SKPD maka akan diajukan kepala SKPD untuk						Draft Lakip yang sudah dikoreksi dan draft surat pengantar	10 menit	draft final lakip dan draft surat pengantar.
20	Draf Lakip diserahkan Sekretaris pada Kasubbag Keuangan dan Perencanaan untuk diajukan kepada Kepala Dinas.						draft final lakip dan draft surat pengantar yang sudah diparaf.	2 menit	Draft Final Lakip SKPD dan Draft Surat Pengantar.
21	Lakip SKPD ditanda tangani oleh Kepala SKPD.						Draft Final Lakip SKPD dan Draft Surat Pengantar.	2 menit	Lakip SKPD dan Surat Pengantar
22	Lakip SKPD siap untuk digandakan dan dicetak.						Lakip SKPD dan Surat Pengantar	2 menit	Lakip SKPD dan Surat Pengantar yang siap dicetak dan digandakan.
23	Menggandakan dan mencetak Lakip SKPD.						Lakip SKPD dan Surat Pengantar yang siap dicetak dan digandakan.	10 menit	Buku Lakip SKPD dan Surat Pengantar yang telah dicetak dan digandakan.

24	Membubuhkan Stempel basah pada Lakip SKPD sebelum disampaikan kepada Sekretaris Daerah.			Buku Lakip SKPD dan Surat Pengantar yang telah dicetak dan digandakan.	2 menit	Lakip SKPD dan Surat Pengantar yang telah dibubuhi	
25	Menyerahkan Lakip SKPD kepada Kasubbag Keuangan dan Perencanaan untuk didokumentasikan.			Lakip SKPD dan Surat Pengantar yang telah dibubuhi stempel.	2 menit	Lakip SKPD diarsipkan dan disampaikan berikut Surat	
26	Lakip SKPD disampaikan kepada Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi.			Lakip SKPD disampaikan dan Surat Pengantar.	2 menit	Tanda Terima Surat	

KEPALA BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KAB. TANAH LAUT,



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	I
IKHTISAR EKSEKUTIF	III
KATA PENGANTAR	5
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi	2
a. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut	2
b. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut	3
c. Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut	10
C. Isu Strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut	13
D. Produk Dan Layanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut	15
E. SISTEMATIKA PENYAJIAN	16
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	18
A. VISI RPJMD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018 - 2023	19
B. Misi RPJMD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018 – 2023	20
C. Tujuan dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut	22
D. Indikator Kinerja Utama (IKU)	23
E. Perjanjian Kinerja	25
F. Program dan Kegiatan	31
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	33
A. Akuntabilitas Kinerja Organisasi	33
1. Sasaran Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD)	34
2. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon II	51
A. Evaluasi Capaian IKU Tahun 2020	77
B. Realisasi Rencana Aksi Tahun 2020	78
C. Evaluasi Capaian Indikator SKPD Sesuai Target Renstra (2018-2023)	84

3. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon III dan Formasi Aparatur	Bidang Pengembangan	87
4. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon III Informasi	Bidang Mutasi Data dan	128
5. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon III	Sekretaris	153
B. Akuntabilitas Keuangan		163
BAB IV PENUTUP		173
A. Kesimpulan		173
B. Strategi Peningkatan Kinerja		174

Lampiran

1. Indikator Kinerja Utama (IKU)
2. Pernyataan Hasil Reviu
3. Pernyataan Perjanjian Kinerja Tahun 2020
4. Cascading/Pohon Kinerja
5. Capaian Kinerja per Triwulan (1 -4)
6. Monev Renstra
7. Matrik Keselarasan

Daftar Tabel

2.1	Tujuan, Indikator Tujuan dan Target Kinerja Awal Tahun 2018 dan Target Kinerja Akhir Renstra Tahun 2023	22
2.2	Indikator Kinerja Utama (IKU)	23
2.3	Perjanjian Kinerja Tahun 2020	26
2.4	Perjanjian Kinerja Sekretaris BKPSDM Tahun 2020	27
2.5	Perjanjian Kinerja Kasubbag Perencanaan dan Keuangan BKPSDM Tahun 2020	27
2.6	Perjanjian Kinerja Kasubbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM Tahun 2020	27
2.7	Perjanjian Kinerja Kabid Mutasi, Data, dan Informasi BKPSDM Tahun 2020	28
2.8	Perjanjian Kinerja Kasubbid Mutasi dan Kepangkatan BKPSDM Tahun 2020	28
2.9	Perjanjian Kinerja Kasubbid Pemberhentian, Disiplin, dan Penghargaan Aparatur BKPSDM Tahun 2020	28
2.10	Perjanjian Kinerja Kasubbid Data dan Informasi BKPSDM Tahun 2020	29
2.11	Perjanjian Kinerja Kabid Pengembangan dan Formasi Aparatur BKPSDM Tahun 2020	29
2.12	Perjanjian Kinerja Kasubbid Diklat Aparatur BKPSDM Tahun 2020	30
2.13	Perjanjian Kinerja Kasubbid Formasi dan Pengadaan BKPSDM Tahun 2020	30
2.14	Perjanjian Kinerja Kasubbid Perjenjangan Karir dan Fasilitasi Profesi Aparatur BKPSDM Tahun 2020	30
2.15	Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2020	31
3.1	Pencapaian Sasaran Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) terhadap Target Tahun 2020	34
3.2	Pencapaian Sasaran 1 Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) terhadap Target Tahun 2020	35
3.3	Pencapaian Sasaran 2 Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) terhadap Target Tahun 2020	36
3.4	Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2020	34
3.5	Reformasi Birokrasi Pada 8 (Delapan) Area Perubahan	38
3.6	Perbandingan Realisasi Sasaran Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) terhadap Sasaran 1	44
3.7	Perbandingan Realisasi Sasaran Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) pada Sasaran ke 2	45
3.8	Perbandingan Hasil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2019 dan 2020	45
3.9	Skala Pengukuran Capaian Kinerja	52
3.10	Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2020	52
3.11	Capaian Indikator Kinerja Lainnya (Pendukung) BKPSDM Tahun 2020	53

3.12	Capaian IKU pada Sasaran Strategis 1	55
3.13	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020 dengan Tahun Lalu	58
3.14	Nama Diklat Manajerial dan Tekhnis yang diikuti ASN Kabupaten Tanah Laut Tahun 2019 dan 2020 APBD/ NON APBD	61
3.15	Capaian IKU pada Sasaran Strategis 2	64
3.16	Realisasi Indikator Kinerja Jabatan Sesuai Kompetensi Tahun 2020	65
3.17	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020 dengan Tahun Lalu	67
3.18	Kategori Mutu Pelayanan	71
3.19	Nilai Rata – rata (NRR) dan Survey Kepuasan Masyarakat 9 Unsur Pelayanan	71
3.20	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020 dengan Tahun Lalu	75
3.21	Metadata Indikator Kinerja Tahun 2020	82
3.22	Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur	88
3.23	Perbandingan Jumlah Jabatan yang Terisi Tahun 2020 dan Tahun 2019	89
3.24	Jumlah Pegawai Kelulusan Diklat ASN Tahun 2020	92
3.25	Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2019 dan 2020	93
3.26	Jumlah ASN Lulus Tugas Belajar Tahun 2020	95
3.27	Tugas Belajar Tahun 2019 Tahun 2020	95
3.28	Izin Belajar Tahun 2019 Tahun 2020	96
3.29	Program dan Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon III Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur	97
3.30	Tabel Capaian Sasaran Strategis Eselon IV Sub Bidang Diklat Aparatur	99
3.31	Daftar Pejabat Struktural yang Belum Mengikuti Diklat PIM IV	101
3.32	Daftar Pejabat Struktural yang Belum Mengikuti Diklat PIM III	109
3.33	Daftar Pejabat Struktural yang Belum Mengikuti Diklat PIM II	113
3.34	Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV Sub Bidang Diklat Aparatur	114

3.35	Capaian Sasaran Strategis Eselon IV Sub Bidang Formasi dan Pengadaan	115
3.36	Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV Sub Bidang Informasi dan Pengadaan	117
3.37	Capaian Sasaran Strategis Eselon IV Sub Bidang Perjenjangan Karier dan Fasilitasi Profesi Aparatur	118
3.38	Jumlah ASN yang Mengikuti UKPPI Tahun 2020	119
3.39	Perbandingan Jumlah ASN yang Mengikuti UKPPI Tahun 2019 dan 2020	119
3.40	Daftar Nominatif Peserta Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah Tahun 2020	121
3.41	Jumlah Tugas Belajar yang Difasilitasi pada Tahun 2020	124
3.42	Pegawai yang Mengikuti Tugas Belajar Tahun 2020	125
3.43	Jumlah Izin Belajar yang Difasilitasi pada Tahun 2020	125
3.44	Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV Sub Bidang Perjenjangan Karier dan Fasilitasi Profesi Aparatur	127
3.45	Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Kepala Bidang Mutasi Data dan Informasi	128
3.46	Jenis Hukuman Disiplin PP Nomor 5 Tahun 2010	130
3.47	Perbandingan Pelayanan dan Kasus yang Ditangani Tahun 2020 dengan Tahun Lalu	131
3.48	Jumlah Kenaikan Pangkat ASN Tahun 2020	132
3.46	Program dan Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon III Bidang Mutasi, Data dan Informasi	137
3.50	Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Kepala Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan	138
3.51	Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan	142
3.52	Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Kepala Sub Bidang Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan ASN	143
3.53	Jenis Layanan Kasus Pelanggaran Disiplin	145

3.54	Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV Sub Bidang Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan ASN	148
3.55	Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Kepala Sub Bidang Data dan Informasi	149
3.56	Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV Sub Bidang Data dan Informasi	152
3.57	Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Sekretaris	153
3.58	Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2019	155
3.59	Perbandingan Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2018-2019	156
3.60	Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	158
3.61	Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	160
3.62	Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	161
3.63	Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	162
3.64	Pagu dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020	163
3.65	Anggaran dan Realisasi Menurut Sasaran dan Program Tahun 2020	164
3.66	Perbandingan Program dan Kegiatan Tahun 2019 dan 2020	169

IKHTISAR EKSEKUTIF

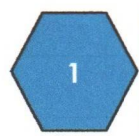
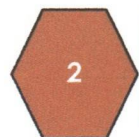

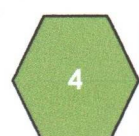
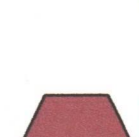
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menyelenggarakan program dan kegiatan dalam rangka penyelenggaraan roda pemerintahan, sebagai bentuk pertanggungjawaban dari amanah yang diemban, maka disusun Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 yang menyajikan berbagai keberhasilan/capaian strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut 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 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ditunjang oleh 3 (tiga) sasaran, 3 (tiga) indikator, 6 (enam) program dan 14 (empat belas) Kegiatan. Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian secara umum realisasi keuangan dari target Rp. 11.471.659.484,60 terealisasi sebesar Rp. 6.610.780.409,00 atau sebesar 57,63 %, yang terdiri dari:

- ✍ Belanja Pegawai Rp. 7.274.518.572,00 terealisasi Rp 3.762.086.898,00 atau sebesar 51,72%, yang digunakan untuk membayarkan gaji dan tunjangan serta tambahan penghasilan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
- ✍ Belanja Barang dan Jasa Rp 4.132.666.712,00 terealisasi Rp 2.788.323.511,00 atau sebesar 67,47%
- ✍ Belanja Modal peralatan dan Mesin Rp 64.474.200,00 terealisasi Rp 60.370.000,00 atau sebesar 93,63%

Dari hasil evaluasi dan analisis terhadap kinerja kegiatan dapat disimpulkan bahwa kegiatan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia Kabupaten Tanah Laut telah dilaksanakan dengan prinsip efisien dan efektif.

Beberapa langkah ke depan yang akan dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam rangka melaksanakan regulasi kepegawaian sesuai Undang- Undang Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktifitas kinerja Badan yakni

-  Pembentukan dan pembangunan *Assessment Center* Kabupaten Tanah Laut untuk menunjang transparansi dan objektivitas penempatan dalam jabatan
-  Pengembangan *SIMPEG online* dalam rangka meningkatkan kinerja SKPD dalam mewujudkan akurasi data pegawai ASN
-  Penyempurnaan mekanisme rekrutmen CPNS melalui sistem CAT dan promosi terbuka agar memperoleh SDM aparatur yang profesional, bersih dan kompeten
-  Pengembangan Sistem *e-Learning* yang merupakan salah satu implementasi pendidikan jarak jauh dengan menggunakan internet sebagai media pendidikan untuk meningkatkan efisiensi anggaran, efektifitas waktu dan memenuhi hak PNS dalam pengembangan dirinya
-  Menganangkan implementasi sistem absensi yang akurat dengan menggunakan sensor wajah sehingga data kehadiran PNS dapat terukur dan dapat dipertanggungjawabkan



Kata Pengantar

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang-Nya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPSDM Kabupaten Tanah laut tahun 2020 dapat tersusun. Laporan ini adalah bagian dari implementasi transparansi dan akuntabilitas kinerja dalam melaksanakan *good governance* di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, yang mengemban amanah menjalankan sebagian urusan pemerintahan dibidang 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 BKPSDM 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 sama dengan baik dalam penyusunan Laporan Kinerja (LKIP) ini semoga bermanfaat.

Pelaihari, Januari 2021

**Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut**

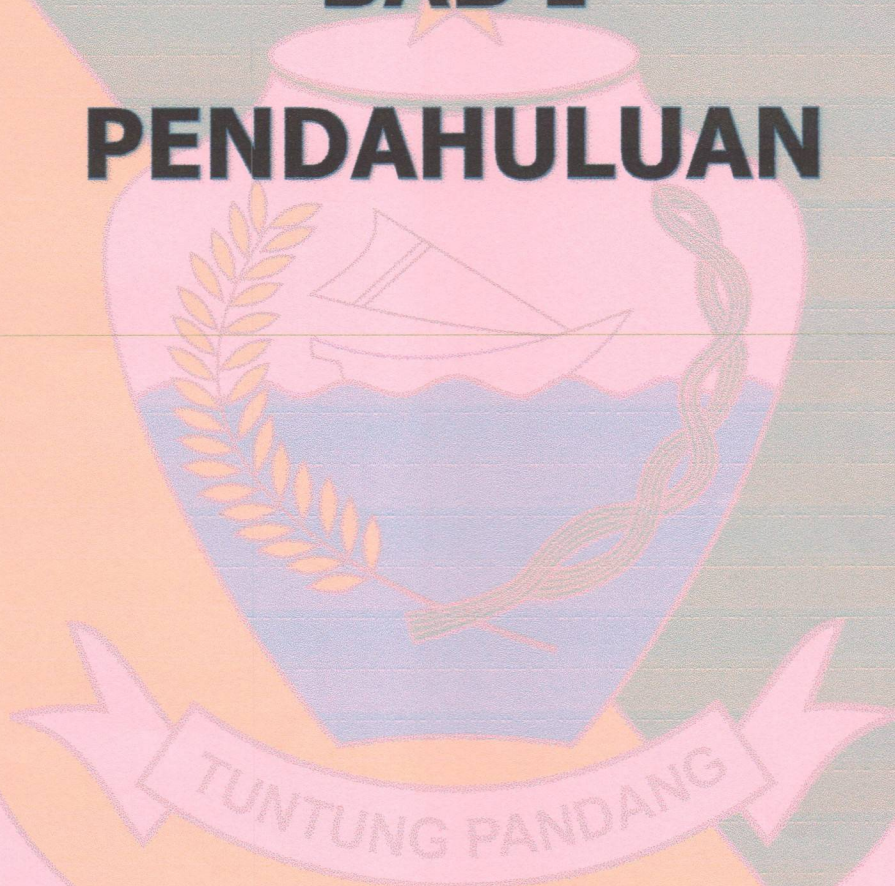
H. Hairul Rijal, S.Sos, M.Si

NIP.19700217 199009 1 001

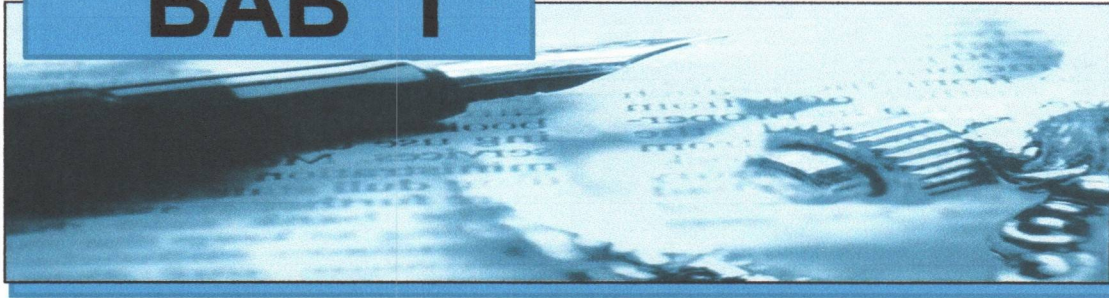
TANAH LAUT

BAB I

PENDAHULUAN



BAB I



A. Latar Belakang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja digunakan dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja yang disusun oleh setiap Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Bupati/Walikota menyusun Laporan Kinerja tahunan Pemerintah Kabupaten/Kota dan menyampaikannya kepada Gubernur, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Menteri Dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

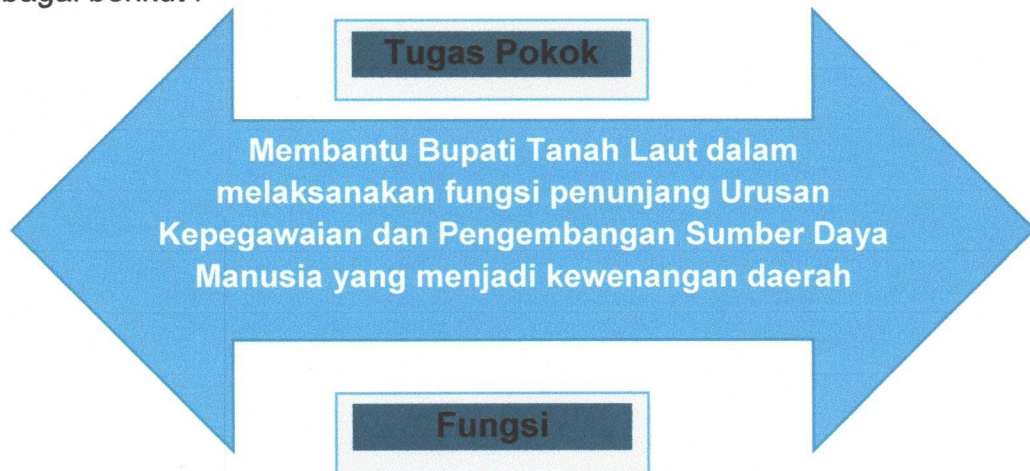
Atas dasar tersebut untuk mendukung Bupati dalam penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Pemerintah Kabupaten Tanah Laut maka SKPD secara periodik setiap akhir tahun anggaran menyusun Laporan Kinerja sebagai media pertanggungjawaban dan sebagai perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah

diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan.

B. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi

a. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut, dan Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 86 Tahun 2016 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai **tugas Pokok** sebagai berikut :



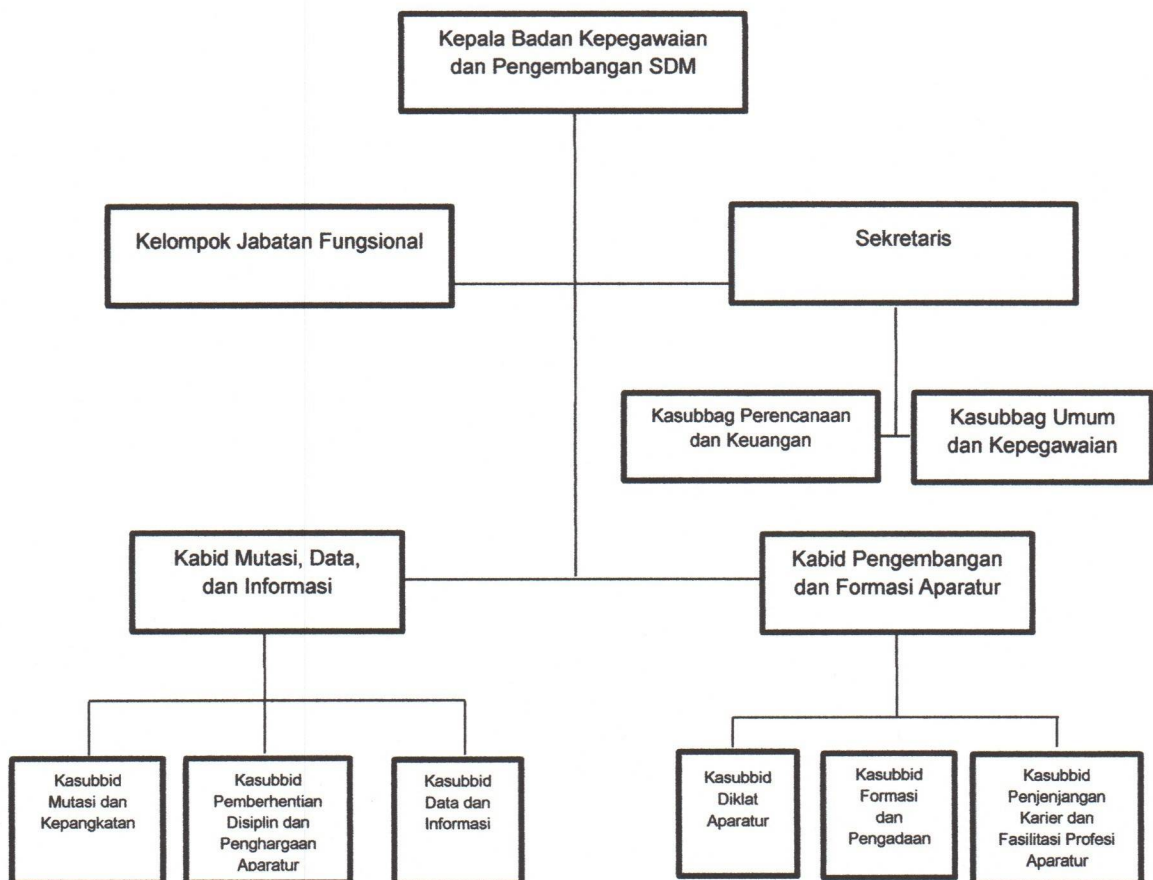
Untuk menyelenggarakan tugas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai fungsi, yaitu ;

- a. Penyusunan rencana kerja bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Perumusan kebijakan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

- e. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi – fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, fungsi fungsi manajemen kepegawaian dibagi habis sesuai dengan Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, berdasarkan Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 86 Tahun 2016 adalah sebagai berikut:



Kepala Badan

1. Sekretaris membawahi:
 - Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
 - Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
2. Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur, membawahi:
 - Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan.
 - Kepala Sub Bidang Penjenjangan Karier dan Fasilitasi Profesi Aparatur.
 - Kepala Sub Bidang Diklat Aparatur
4. Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi, membawahi:
 - Kepala Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan.
 - Kepala Sub Bidang Pemberhentian, Disiplin, dan Penghargaan Aparatur.
 - Kepala Sub Bidang Data dan Informasi.

1. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai tugas membantu Bupati Tanah Laut.

Dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai fungsi, yaitu:

- a. Penyusunan rencana kerja bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Perumusan kebijakan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

- e. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi – fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Tugas dan fungsi Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas mengoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan urusan kesekretariatan yang meliputi ketatausahaan, administrasi dan kebutuhan rumah tangga, kehumasan dan keprotokolan, kepegawaian, keuangan, perencanaan program, pengumpulan data dan penyusunan laporan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai fungsi, yaitu :

- a. Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas Badan;
- b. Pemberian pelayanan administrasi kepada bidang-bidang lain di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Penyusunan rencana program kerja dan anggaran belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Penyiapan Peraturan Perundang-undangan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- e. Penyelenggaraan urusan tata usaha, rumah tangga/perlengkapan;
- f. Pelaksanaan urusan kepegawaian, pengelolaan keuangan serta penataan barang;
- g. Penyelenggaraan kehumasan dan keprotokolan;
- h. Pengkoordinasian pelaksanaan, pengumpulan dan penyusunan data, penilaian, pemantauan evaluasi dan analisa data hasil pelaksanaan tugas, penyiapan dan penyusunan laporan pelaksanaan program kerja dan penyusunan statistik dan dokumentasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

- i. Pengkoordinasian urusan kedinasan yang menyangkut tata persuratan, pendataan dan pengumpulan bahan pelaporan kedinasan;
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- k. Pemberian saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

Sekretaris membawahi 2 (dua) Sub Bagian yang mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan umum dan kepegawaian.

2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Badan.

3. Tugas dan fungsi Bidang Mutasi, Data, dan Informasi

Bidang Mutasi, Data dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan mutasi dan promosi, kepegawaian, disiplin dan penghargaan aparatur, penyiapan data dan informasi.

Untuk menyelenggarakan tugas, Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai fungsi, yaitu:

- a. Penyusunan rencana kerja bidang mutasi, data dan informasi;
- b. Perumusan kebijakan mutasi dan promosi;
- c. Penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
- d. Pengkoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
- e. Memverifikasi dokumen mutasi dan promosi;

- f. Memverifikasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- g. Perumusan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan;
- h. Perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan;
- i. Pengkoordinasian kegiatan penilaian kinerja;
- j. Mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- k. Memverifikasi usulan pemberian penghargaan;
- l. Evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan;
- m. Penyiapan dan penyajian data dan informasi;
- n. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- o. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi membawahi 3 (tiga) Sub Bidang dengan tugas sebagai berikut:

1. Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan

Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kebijakan mutasi dan kepangkatan.

2. Sub Bidang Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan Aparatur

Sub Bidang Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait kebijakan pemberhentian, disiplin dan penghargaan aparatur.

3. Sub Bidang Data dan Informasi

Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, penyajian dan penyimpanan data dan informasi.

4. Tugas dan fungsi Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur

Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan diklat aparatur, formasi dan pengadaan, penjenjangan karier dan fasilitas profesi aparatur.

Untuk menyelenggarakan tugas, Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mempunyai fungsi, yaitu:

- a. Penyusunan rencana kerja bidang pengembangan dan formasi aparatur;
- b. Perumuskan kebijakan pengembangan diklat aparatur;
- c. Penyelenggaraan pengembangan diklat aparatur;
- d. Pengkoordinasian dan kerjasama pelaksanaan formasi dan pengadaan;
- e. Perencanaan kebutuhan diklat dan non diklat;
- f. Fasilitasi pelaksanaan profesi aparatur;
- g. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- h. Perumusan kebijakan formasi dan pengadaan;
- i. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- j. Penyelenggaraan pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- k. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- l. Memverifikasi dokumen administrasi;
- m. Pengkoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- n. Fasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara;
- o. Evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi;
- p. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- q. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur membawahi 3 (tiga) Sub Bidang dengan tugas sebagai berikut:

1. Sub Bidang Diklat Aparatur

Sub Bidang Diklat Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait kebijakan diklat aparatur.

2. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan

Sub Bidang Formasi dan Pengadaan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait kebijakan formasi dan pengadaan.

3. Sub Bidang Penjurangan Karier dan Fasilitas Profesi Aparatur

Sub Bidang Penjurangan Karier dan Fasilitas Profesi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait penjurangan karier dan fasilitas profesi aparatur.

5. Tugas dan fungsi Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan keahlian dan spesialisasi yang dibutuhkan sesuai dengan prosedur ketentuan yang berlaku.
- b. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.
- c. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- d. Kelompok Jabatan Fungsional dimaksud dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Kepala Badan.
- e. Jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- f. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

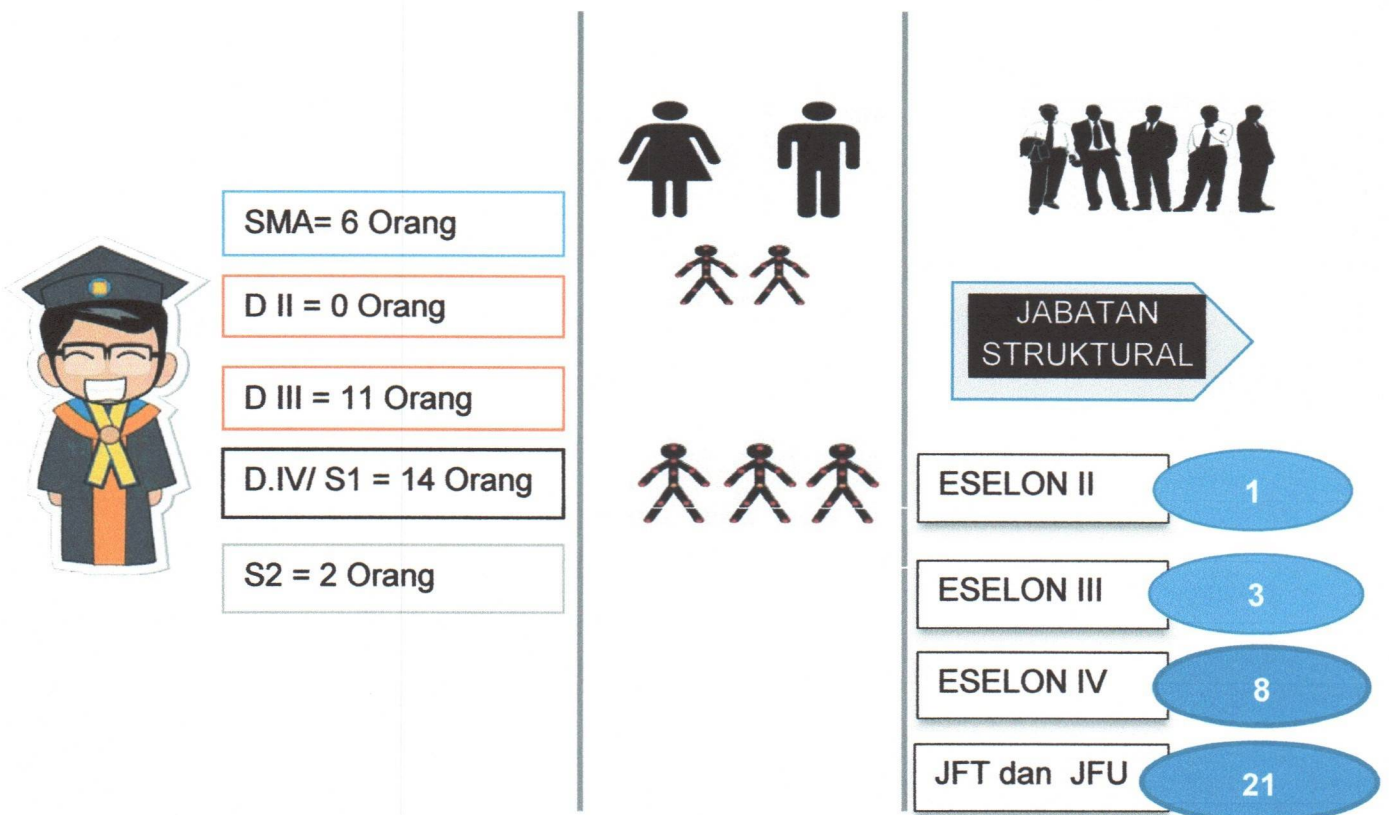
g. Pembinaan terhadap tenaga fungsional dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

c. Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut

Berjalannya organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabuaptan Tanah Laut sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai dengan tanggal 31 Desember 2020, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) didukung oleh pegawai sebanyak 33 orang, dengan profil demografi sebagai berikut:

PROFIL DEMOGRAFI PEGAWAI BKPSDM TAHUN 2020

Jumlah Pegawai = 33 Orang



Sejalan dengan diterbitkannya Undang -Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut sebagai Lembaga Teknis Daerah berbentuk dan yang merupakan unsur yang menyelenggarakan fungsi fungsi administratif di bidang kepegawaian sesuai dengan



APARATUR SIPIL NEGARA

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 Tanah Laut dalam mewujudkan visi “ Terwujudnya Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang BerInTeRAkSi (**Berkarya, Inovasi, Tertata, Religius, Aktual dan Sinergi**)

Pengelolaan pegawai yang optimal dikuantifikasikan ke dalam indikator-indikator yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran yang dituangkan ke dalam Renstra dan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Salah satu konsekuensi logis dari posisi serta kondisi tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus mampu meningkatkan kualitas kinerja khususnya dalam memberikan pelayanan, baik dalam kerangka perwujudan kesejahteraan pegawai maupun peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur, terutama untuk menghadapi era persaingan global dan kinerja pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam upaya mengembalikan

kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.

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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui penyusunan perencanaan dan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel serta ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai.

C. Isu Strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut

Dalam penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran, didasarkan isu- isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi serta berpengaruh dalam manajemen kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, sehingga visi, misi, program dan kegiatan diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi.



Isu - isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut di antaranya :

- a. Pendistribusian dan penataan pegawai sesuai dengan pemetaan
 1. Pendistribusian dan penataan pegawai di Kabupaten Tanah Laut merupakan salah satu hal yang perlu dikelola dengan lebih baik lagi karena masih terdapatnya ketidaksesuaian distribusi pegawai dengan kebutuhan SKPD.
 2. Rendahnya minat terhadap jabatan fungsional tertentu (JFT) juga merupakan hal yang berakibat pada belum terisinya jabatan sesuai dengan kebutuhan. selain itu berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja (Anjab dan ABK), Kabupaten Tanah Laut masih kekurangan cukup banyak formasi yang belum terisi. Dalam hal pengisian CPNS ini tentunya juga tergantung dengan formasi yang disetujui pemerintah pusat dalam seleksi CPNS.
 3. Tenaga PTT yang juga merupakan pegawai yang masih cukup banyak dimiliki oleh pemerintah daerah harus dapat diatur dengan baik sehingga tidak terjadi ketidakseimbangan baik dari segi jumlah pegawai per SKPD maupun kebutuhan pegawai sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki. Belum adanya regulasi untuk penyelesaian tenaga PTT merupakan salah satu tantangan bagi pemerintah daerah agar dapat mengelola keberadaan PTT yang cukup banyak dengan lebih baik lagi.

b. Penegakan disiplin pegawai secara intensif

Penegakan disiplin pegawai tidak hanya dilihat dari jumlah kehadiran ataupun ketepatan kehadiran setiap harinya, namun juga harus melihat berbagai pelanggaran yang dapat dilakukan oleh pegawai. Selama ini BKPSDM Tanah Laut terus melakukan penanganan terhadap pelanggaran disiplin pegawai dengan terus melakukan sosialisasi ataupun pembinaan langsung baik dengan cara sidak atau kunjungan secara berkala ke seluruh SKPD. Pelanggaran disiplin baik kategori ringan, sedang, maupun berat diharapkan akan terus menurun persentasenya terhadap jumlah pegawai.

c. Peningkatan kerjasama dengan badan diklat.

Kerjasama dengan badan diklat dijadikan isu strategis karena perlu peningkatan kualitas kinerja aparatur yang lebih baik seiring dengan permasalahan dan lingkungan strategis yang selalu berubah dan berkembang

d. Peningkatan sarana dan prasarana.

Keberadaan sarana dan prasarana dijadikan isu strategis lantaran:

- 1) Kemajuan pengetahuan dan teknologi membuat informasi dan pelayanan harus tepat dan cepat, karena itu diperlukan sarana sistem teknologi yang efektif dengan komputerisasi (simpeg) dalam memberi pelayanan kepada pegawai;
- 2) Perlunya penataan yang sistematis terhadap jumlah pegawai yang banyak dalam rangka memudahkan distribusi dan formasi, serta reformasi pegawai melalui sarana komputerisasi (simpeg).

D. Produk Dan Layanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam melaksanakan tugas sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut No. 86 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) BKPSDM Kabupaten Tanah Laut. Dalam hal ini BKPSDM berkedudukan sebagai lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Tanah Laut melalui Sekretaris Daerah.

Dalam Melaksanakan tugas pokok tersebut, BKPSDM membantu Bupati dalam melaksanakan manajemen kepegawaian sesuai dengan misi BKPSDM Kabupaten Tanah Laut yaitu meningkatkan pelayanan di bidang administrasi kepegawaian secara tepat waktu dan tepat guna tanpa ada pungutan biaya dengan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, dengan jenis produk pelayanan antara lain:

1. Menyusun formasi tentang kebutuhan PNS di Kabupaten Tanah Laut;
2. Pembuatan SK Kenaikan Gaji Berkala, SK Kepangkatan dan Penggajian, SK Mutasi, dan SK Pensiun;
3. Data SIMPEG;
4. Membuat Kartu Pegawai, TASPEN, dan TAPERUM;
5. Pelaksanaan / penyertaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prajabatan;
6. Pelaksanaan / penyertaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Struktural;
7. Pelaksanaan / penyertaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Teknis / Fungsional;
8. Pelaksanaan PNS Tugas Belajar, SK Ijin Belajar, dan Ikatan Dinas;
9. Pelaksanaan Seleksi Penerimaan CPNSD;
10. Pelaksanaan Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN;
11. Dan pelaksanaan pelayanan lainnya yang berkaitan dengan tupoksi BKPSDM.

E. SISTEMATIKA PENYAJIAN

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2020 ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Struktur Organisasi Tugas dan Fungsi
- C. Isu Strategis
- D. Produk dan Layanan
- E. Sistematika Penyajian

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

- A. Visi RPJMD
- B. Misi RPJMD
- C. Tujuan dan Sasaran Strategis
- D. Indikator Kinerja Utama
- E. Perjanjian Kinerja
- F. Program dan Kegiatan

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA,

A. Akuntabilitas Kinerja Organisasi

- 1. Sasaran RPJMD
- 2. Eselon II
- 3. Eselon III Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur
 - 1) Eselon IV Sub Bidang Diklat Aparatur
 - 2) Eselon IV Sub Bidang Formasi dan Pengadaan
 - 3) Eselon IV Sub Bidang Penjurusan Karier dan Fasilitas Profesi Aparatur
- 4. Eselon III Bidang Mutasi, Data dan Informasi
 - 1) Eselon IV Sub Bidang Diklat Mutasi dan Kepangkatan
 - 2) Eselon IV Sub Bidang Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan Aparatur
 - 3) Eselon IV Sub Bidang Data dan Informasi

5. Eselon III Sekretaris

- 1) Eselon IV Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- 2) Eselon IV Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

B. Akuntabilitas Keuangan

1. Anggaran dan Realisasi APBD 2020
2. Anggaran dan Realisasi Menurut Sasaran dan Program
3. Perbandingan Program dan Kegiatan Tahun 2019 dan 2020

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Strategi Peningkatan Kinerja

LAMPIRAN – LAMPIRAN

TANAH LAUT

BAB II

PERENCANAAN

DAN

PERJANJIAN KINERJA

TUNTUNG PANDANG

BAB II



PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran daripada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya manusia aparatur yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2018 – 2023, Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggung jawaban Bupati Kabupaten Tanah Laut yang terkait dengan penetapan/kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibuat pada masa jabatannya. Dengan demikian penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel, dalam arti sesuai dengan tujuan, sasaran, indikator, program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

A. VISI RPJMD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018 - 2023

**VISI : “Terwujudnya Kabupaten Tanah Laut yang BerInTeRAkSi
(Berkarya, Inovasi, Tertata, Religius, Aktual, dan Sinergi)**

- **Berkarya** *bermakna* merujuk pada hasil kerja, bahwa selama periode 2018 - 2023 para pelaku pembangunan di daerah kabupaten Tanah Laut secara bersama sama, berkarya mewujudkan tujuan dasar dari pembangunan daerah, yaitu peningkatan taraf kesejahteraan rakyat
- **Inovasi** *bermakna* Inovasi adalah solusi logis terhadap tekanan keterbatasan keuangan daerah dan meningkatnya harapan dan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan public yang berkualitas karena itu inovasi dalam penyelenggaraan public yang dilaksanakan seluruh perangkat daerah kabupaten Tanah Laut harus semakin ditingkatkan dalam rangka percepatan peningkatan taraf kesejahteraan rakyat.
- **Tertata** *bermakna* tertib administrasi dan tertib substansi dalam sebuah siklus perencanaan yang semakin berkualitas dengan demikian kualitas perencanaan di perangkat daerah terutama yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja harus semakin di tingkatkan secara berkesinambungan
- **Religius** Pada aspek religius ini, peran sector keagamaan harus semakin ditingkatkan untuk peningkatan produktivitas aparatur dan masyarakat, aparatur sipil ditiap perangkat daerah harus menjadi teladan dan menginspirasi upaya peningkatan produktivitas pada semua lini kehidupan kemasyarakatan.
- **Aktual** Penekanan pada aspek actual ini adalah bahwa pilihan kebijakan serta Program dan Kegiatan perangkat daerah harus relevan secara waktu, relevan secara lokasi dan relevan dengan pihak yang dilayani yaitu masyarakat di daerah kabupaten Tanah Laut.

- **Sinergi** dimaksudkan untuk penguatan prinsip kegotong royongan dalam upaya peningkatan Kesejahteraan rakyat, upaya integritas, sinkronisasi dan sinergi ditingkat perangkat daerah juga harus ditingkatkan melalui penjenjangan akuntabilitas kinerja sehingga dapat memberi kontribusi yang nyata pada percepatan peningkatan kesejahteraan masyarakat baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

B. Misi RPJMD Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018 – 2023

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi, rumusan Misi yang baik membantu memperjelas penggambaran visi yang ingin di capai dan membantu menguraikan upaya upaya strategis yang harus dilakukan dalam rangka Mewujudkan **“Tanah Laut yang BERINTERAKSI”** maka Misi pembangunan Daerah Kabupaten Tanah Laut periode 2018 – 2023 yakni:

1. Berkarya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan masyarakat yang berbasis teknologi untuk meningkatkan pembangunan ekonomi, sosial, dan budaya.
2. Menciptakan inovasi di segala sendi kehidupan masyarakat dan pengembangan industri kreatif.
3. **Membangun tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).**
4. Meningkatkan kuantitas dan kualitas religiusitas dalam penyelenggaraan pemerintahan Daerah dan kehidupan masyarakat.
5. Membangun sinergitas yang baik antartingkat pemerintahan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Tanah Laut tersebut, maka sesuai dengan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut memiliki peran dalam pencapaian terhadap Misi ke 3 (ketiga) dengan Tujuan dan Sasaran pada Misi yakni:

Misi 3	: Membangun Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance)
Tujuan	: Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance)
Sasaran	: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan dan reformasi pelayanan publik
Indikator Sasaran	: Indeks Reformasi Birokrasi

C. Tujuan dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Tujuan

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Bupati Kabupaten Tanah Laut diatas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Menetapkan tujuan yang akan dicapai dalam jangka 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan yakni:

1. Peningkatan Inovasi dimasyarakat dan pengembangan industri kreatif
2. Meningkatkan tata kelola pemerintahan baik dan bersih, serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi.

Sasaran Strategis

Untuk Pencapaian tujuan yang diharapkan seperti diatas berkualitas, maka sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yakni:

Tabel 2.1
Tujuan, Indikator Tujuan dan Target Kinerja Awal Tahun 2018 dan Target Kinerja Akhir Renstra Tahun 2023

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke -				
				2019	2020	2021	2022	2023
1.	Peningkatan Inovasi dimasyarakat dan pengembangan industri kreatif	Meningkatnya Kontribusi Industri kreatif dalam perekonomian	Nilai IKM	3	3	3	3	3
2.	Meningkatkan tata kelola pemerintahan baik dan bersih, serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks reformasi birokrasi	67	69	70	70	75

D. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Sesuai dengan Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 195 Tahun 2019 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ditetapkan 3 (tiga) indikator kinerja utama, yaitu:

1. Persentase Pegawai yang memiliki sertifikat diklat Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Tekhnis.
2. Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi
3. Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama (IKU)

No.	Sasaran Renstra	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan Rumusan
1	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	1. Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi: - Kompetensi manajerial	jumlah pegawai yang sudah mengikuti diklat manajerial dibagi / jumlah Jabatan Struktural kabupaten tanah laut
		- Kompetensi teknis	Jumlah pegawai yang sudah mengikuti diklat teknis dibagi / jumlah Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Umum Kabupaten Tanah Laut
2	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	1. Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	Jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan Struktural dibagi / jumlah jabatan Struktural yang tersedia sesuai kompetensi

3	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	1	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian:	
			- Nilai rata - rata unsur	Jumlah Nilai perunsur dibagi / jumlah unsur yang terisi
			- Nilai rata – rata tertimbang	Jumlah nilai rata - rata unsur dikali 0.1
			- Nilai IKM	Jumlah rata rata tertimbang dikali 25

E. Perjanjian Kinerja

Dokumen Perjanjian Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pedayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan atas Kinerja Instansi Pemerintah, merupakan suatu Dokumen pernyataan Kinerja/Kesepakatan kinerja/ Perjanjian Kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber Daya yang dimiliki instansi, Kinerja yang di sepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (Outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun tahun sebelumnya, sehingga kinerja setiap tahunnya menjadi berkesinambungan.

Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2020 ditetapkan mengacu pada Sasaran Strategis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), untuk mencapai Sasaran Strategis RPJMD Kabupaten Tanah Laut ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU), IKU tersebut di ukur dengan beberapa Indikator Kegiatan untuk Mencapai Sasaran Strategis . yang mana Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ditetapkan untuk mendukung pencapaian sasaran RPJMD Kabupaten Tanah Laut, Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 dan Indikator Kinerja yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2020

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Keterangan
1	Peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	1 Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi Manajerial dan Kompetensi Tekhnis	100%	Kegiatan yang mendukung indikator ini berupa Diklatsar, Diklat PIM dan Teknis dan Diklat Fungsional
2	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	1 Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	100%	Kegiatan yang mendukung indikator ini adalah dengan Melaksanakan Fasilitasi Mutasi dan Promosi Jabatan ASN dan memfasilitasi Keputusan Bupati tentang Kenaikan Pangkat ASN
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	1 Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Baik	Kegiatan yang mendukung Indikator ini dengan survey IKM dalam melaksanakan Kegiatan Pelayanan kepegawaian
Program			Anggaran	Keterangan
1.	Pembinaan, Pengembangan dan Formasi Aparatur		Rp. 1.656.108.520,-	
2.	Mutasi Data dan Informasi		Rp. 830.408.560,-	
3.	Pelayanan Administrasi Perkantoran		Rp. 1.617.377.832,-	
4.	Pemenuhan, Peningkatan Sarana/ Prasarana kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia		Rp. 33.588.000,-	
5.	Perencanaan, Pengendalian dan evaluasi Kinerja SKPD		Rp. 39.658.000,-	
6.	Penyebarluasan Informasi Pembangunan dan pelayanan SKPD		Rp. 20.000.000,-	
TOTAL			Rp. 4.197.140.912,-	
Terbilang : <i>Empat milyar seratus Sembilan puluh tujuh juta seratus empat ribu Sembilan ratus dua belas rupiah</i>				

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Sekretaris BKPSDM Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1.	Meningkatkan kualitas perencanaan, keuangan, dan pelaporan	1	Kenaikan nilai SAKIP	Nilai 75 (BB)
2	Meningkatkan kualitas layanan administrasi umum dan kepegawaian	2	Persentase terkelolanya administrasi perkantoran, dan barang / aset	100%

Tabel 2.5
Perjanjian Kinerja Kasubbag Perencanaan dan Keuangan BKPSDM Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1	Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	1	Jumlah dokumen perencanaan dan keuangan	2 Dokumen
2	Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan	1	Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	7 Dokumen

Tabel 2.6
Perjanjian Kinerja Kasubbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1	Melaksanakan pengelolaan urusan ketatausahaan dan perlengkapan SKPD	1	Jumlah surat masuk dan keluar	100%
		2	Jumlah dokumen RKPBM dan RKBMD	2 Dokumen
		3	Jumlah Laporan barang milik daerah	7 Dokumen
2	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	1	Jumlah ASN yang administrasi perkantornya terlayani dengan baik	35 Orang
3	Terpenuhinya sarana dan prasarana kantor	1	Jumlah sarana dan prasarana yang terpelihara dengan baik	81 buah

Tabel 2.7

Perjanjian Kinerja Kabid Mutasi, Data dan Informasi BKPSDM Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1	Meningkatnya disiplin pegawai ASN	1	Penurunan pelanggaran disiplin pegawai ASN	80%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100%
3	Tersedianya akurasi data kepegawaian	1	Persentase data kepegawaian yang akurat	100%

Tabel 2.8

Perjanjian Kinerja Kasubbid Mutasi dan Kepangkatan BKPSDM Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1	Melaksanakan fasilitasi mutasi dan promosi jabatan ASN dalam jabatan pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional	1	Jumlah mutasi dan promosi jabatan ASN dalam jabatan pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional	700 Orang
2	Melaksanakan fasilitasi mutasi ASN dalam jabatan pelaksana dan jabatan fungsional	1	Jumlah mutasi ASN dalam jabatan pelaksana dan jabatan fungsional	500 Orang
3	Melaksanakan fasilitasi keputusan Bupati tentang kenaikan pangkat ASN	1	Jumlah keputusan Bupati tentang kenaikan pangkat ASN	800 Orang

Tabel 2.9

Perjanjian Kinerja Kasubbid Pemberhentian, Disiplin, dan Penghargaan Aparatur BKPSDM Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1	Memberikan fasilitasi konseling kepada ASN	1	Jumlah ASN yang difasilitasi konseling sesuai ketentuan	6 Kali
2	Memberikan fasilitasi penyelesaian kasus - kasus pelanggaran disiplin ASN	1	Jumlah kasus yang selesai difasilitasi sesuai aturan yang berlaku	20 Kasus
3	Melakukan verifikasi data usulan Satya Lencana Karya Satya	1	Jumlah dokumen surat usulan SLKS yang diverifikasi	200 Dokumen

4	Memberikan fasilitasi pelayanan pensiun ASN	1	Jumlah ASN yang memasuki Batas Usia Pensiun	100 Orang
---	---	---	---	-----------

Tabel 2.10
Perjanjian Kinerja Kasubbid Data dan Informasi BKPSDM Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1	Melakukan pemutakhiran data kepegawaian	1	Jumlah dokumen data kepegawaian yang dimutakhirkan	4 Dokumen
2	Melakukan update aplikasi kepegawaian	1	Jumlah aplikasi data kepegawaian yang diupdate dan berfungsi dengan baik	6 Aplikasi
3	Melakukan penyebarluasan informasi pelayanan SKPD	1	Jumlah pelaksanaan pameran pembangunan	2 Event

Tabel 2.11
Perjanjian Kinerja Kabid Pengembangan dan Formasi Aparatur BKPSDM Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1	Meningkatnya pemenuhan pegawai	1	Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan organisasi	100%
2	Meningkatnya ASN sesuai kompetensi	1	Persentase kelulusan diklat ASN sesuai kompetensi	100%
		2	Persentase ASN yang selesai mengikuti tugas belajar tepat waktu	100%

Tabel 2.12
Perjanjian Kinerja Kasubbid Diklat Aparatur BKPSDM Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1	Melakukan fasilitasi diklat penjenjangan struktural, teknis, dan prajabatan	1	Jumlah peserta yang lulus diklat penjenjangan struktural	63 Orang
		2	Jumlah peserta yang lulus diklat teknis	40 Orang
		3	Jumlah peserta yang lulus diklat prajabatan	264 Orang

Tabel 2.13
Perjanjian Kinerja Kasubbid Formasi dan Pengadaan BKPSDM Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1	Melakukan fasilitasi pelaksanaan seleksi penerimaan CASN	1	Jumlah penerimaan CASN yang difasilitasi	1 Kali
		2	Jumlah peserta seleksi penerimaan CPNS	250 Orang
		3	Jumlah dokumen formasi CASN	1 Dokumen

Tabel 2.14
Perjanjian Kinerja Kasubbid Perjenjangan Karir dan Fasilitasi Profesi Aparatur BKPSDM Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1	Melakukan fasilitasi ujian kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah	1	Jumlah peserta ujian kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah	50 Orang
2	Melakukan fasilitasi pemberian ijin belajar, tugas belajar	1	Jumlah ijin belajar dan tugas belajar ASN yang difasilitasi	23 Orang
3	Melakukan fasilitasi kegiatan assessment	1	Jumlah peserta assessment yang difasilitasi	44 Orang

F. Program dan Kegiatan

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 memuat 6 (enam) Program dan 14 (empat belas) Kegiatan, yang mana Pelaksanaan program dan kegiatan dilingkungan BKPSDM Kabupaten Tanah Laut sesuai dengan tugas dan fungsinya dilaksanakan oleh Sekretariat dan bidang – bidang lainnya, yang mana arah program dan kegiatannya berpedoman kepada Renstra BKPSDM. Sedangkan tujuannya untuk dapat menjabarkan dari visi dan misi yang telah disepakati, seimbang dengan sarana yang ingin dicapai yakni peningkatan SDM / Aparatur dan pelayanan yang sebaik – baiknya, sehingga tercapai Pemerintahan yang baik dan bertanggungjawab.

Tabel 2. 15
Program Dan Kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut
Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan
1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	I Program Pembinaan, Pengembangan dan Formasi	1. Pembinaan dan Pengembangan Kediklatan Aparatur
			2. Pembinaan, Pengembangan Formasi dan Pengadaan ASN
			3. Pembinaan, Penjenjangan Karier, dan Fasilitasi Profesi Aparatur
			4. Kegiatan Asessment
2.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standart Kompetensi	II Program Mutasi, Data dan Informasi	5. Pembinaan, Penanganan Disiplin, dan Penghargaan ASN
			6. Penyusunan Rencana Pembinaan dan Pengembangan Karier ASN
			7. Pembangunan, Pengembangan dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah

3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	III	Program Penyebarluasan Informasi Pembangunan dan Pelayanan SKPD	8.	Pelaksanaan Kegiatan Pameran Pembangunan
		IV	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	9.	Penyediaan Rapat –rapat Konsultasi, dan Koordinasi
10.	Penyediaan Jasa,bahan, peralatan dan Perlengkapan				
11.	Penyediaan Jasa Penunjang kinerja SKPD				
12.	Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor				
				13.	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Perlengkapannya
VI	Program Pemenuhan, Peningkatan Sarana/ Prasarana Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia			14.	Penyusunan perencanaan dan kinerja SKPD
		Program Perencanaan Pembinaan dan Pengendalian dan Evaluasi Kinerja SKPD			

TANAH LAUT

BAB III

AKUNTABILITAS

KINERJA

TUNTUNG PANDANG

BAB III



AKUNTABILITAS KINERJA

A. Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku pengemban amanah masyarakat di bidang Kepegawaian pengelolaan Sumber Daya Manusia aparatur melaksanakan kewajibannya untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2018 - 2023 maupun Rencana Kerja Tahun 2020 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 Daerah Kabupaten Tanah Laut.



1. Sasaran Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD)

a. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020

Capaian kinerja yang dapat dilaporkan cenderung lebih dititikberatkan pada sejauh mana program dan kegiatan di BKPSDM dapat membawa manfaat bagi aparatur pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Laut maupun stakeholder lainnya dengan indikator kinerja yang ditetapkan, Hasil pengukuran kinerja sesuai mekanisme perhitungan pencapaian kinerja yang diperoleh melalui pengukuran kinerja atas pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Tanah Laut rangka mewujudkan visi dan misi Bupati Kabupaten Tanah Laut, yang mana BKPSDM mengemban Misi ketiga yaitu **“Membangun Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance)”**. Pengukuran kinerja ini merupakan hasil dari suatu penilaian sistematis yang sebagian besar didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator masukan, keluaran dan hasil.

Berdasarkan hasil pengukuran, tingkat pencapaian sasaran strategis Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) pada BKPSDM Kabupaten Tanah Laut tahun 2020 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Pencapaian Sasaran Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Terhadap Target Tahun 2020

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Keterangan Capaian
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks reformasi birokrasi	69%	93%	AA (Istimewa)	AA = 90 -100 (Istimewa) A = 80 – 90 (Sangat Baik) BB = 70 – 80 (Baik) B = 60 -70 (Cukup Baik) CC = 50 – 60

						(Cukup) C = 30 – 50 (Buruk) D = 0 – 30 (Sangat Buruk)
--	--	--	--	--	--	---

Sasaran 1 : Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik
Indikator : Indeks reformasi birokrasi

Tabel 3.2

Pencapaian Sasaran 1 Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Terhadap Target Tahun 2020

No	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Keterangan Capaian
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks reformasi birokrasi	69%	93%	AA (Istimewa)	AA = 90 -100 (Istimewa) A = 80 – 90 (Sangat Baik) BB = 70 – 80 (Baik) B = 60 -70 (Cukup Baik) CC = 50 – 60 (Cukup) C = 30 – 50 (Buruk) D = 0 – 30 (Sangat Buruk)

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada pemerintah daerah merupakan langkah strategis untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di daerah

dan Reformasi birokrasi bukan lagi sekedar tuntutan dari segenap elemen masyarakat yang mengharapkan agar birokrasi dan terutama aparatur dapat berkualitas lebih baik lagi. Reformasi birokrasi kini benar-benar menjadi kebutuhan bagi para aparatur pemerintahan.

Tabel 3.3

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2020

KOMPONEN PENGUNGKIT/PROSES	NILAI	%
I. Manajemen Perubahan	2,00	100
II. Diregulasi Kebijakan	1,00	100
III. Penataan Organisasi	1,00	100
IV. Penataan Tatalaksana	1,75	35,88
V. Penataan Manajemen SDM	1.24	88,57
VI. Penguatan Akuntabilitas	2,50	100
VII. Penguatan Pengawasan	2,10	95,45
VIII. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,26	90,40
KOMPONEN HASIL		
I. Kapasitas dan Akuntabilitas Organisasi	13,23	66,13
II. Pemerintah yang bersih & Bebas KKN	98,01	80,05
III. Kualitas Layanan Publik	6,94	69,4
TOTAL HASIL	13.60	749,43
INDEKS RB	93,15	AA

Reformasi Birokrasi adalah proses menataulang, perubahan, terobosan, inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan berpikir dan bertindak di luar kebiasaan/rutinitas dengan upaya yang luar biasa.

Tujuan Reformasi Birokrasi

1. Sebagai bahan untuk memberikan gambaran pelaksanaan reformasi birokrasi di BKPSDM Kab. Tanah Laut Kabupaten Tanah Laut.
2. Pemerintahan dpt memberikan pelayanan publik semakin baik, lebih inovatif, program/kegiatan lebih produktif, efektif sesuai kebutuhan masyarakat.
3. Aparat birokrasi berubah menjadi lebih professional

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut didasarkan pada Kondisi yakni:

1. Penataan organisasi Pemerintah Kabupaten Tanah Laut telah mengurangi tumpang tindih fungsi yang ada sehingga terjadi peningkatan efisiensi dan efektifitas kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
2. Pelayanan dan pelaksanaan tugas yang sudah sesuai dengan standar pelayanan sehingga dapat dilaksanakan dengan lebih efektif, efisien, dan terukur, serta masyarakat mendapatkan kepastian pelayanan
3. Dalam rangka peningkatan pelayanan dan kebebasan Informasi Publik, BKPSDM Kab. Tanah Laut sudah mengembangkan aplikasi SIMPEG menjadi Sistem Informasi yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai Dan dari Database kepegawaian pada Simpeg tersebut digunakan untuk aplikasi lain seperti Sistem Informasi Dokumentasi Kepegawaian (SIDIKA), Sistem Informasi Absensi Pegawai (SIAP), E-Kita, My TPP dan E-SKP.

Selain pada Kondisi Tersebut, Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yakni pada 8 (delapan) Area Perubahan, dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3.5

REFORMASI BIROKRASI PADA 8 (DELAPAN) AREA PERUBAHAN

1.	Manajemen Perubahan	a.	Tim Reformasi Birokrasi telah dibentuk dengan SK Kepala BKPSDM No.12 Tahun 2019
		b.	<p>Rencana Kerja RB</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rencana Kerja RB sesuai SK Kepala BKPSDM Laut No.18 Th 2019 telah disosialisasikan kepada seluruh ASN lingkup BKPSDM - Rencana Kerja telah di Sosialisasikan
		c.	<p>Pemantauan dan Evaluasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tim Assesor telah dibentuk dengan SK Kepala BKPSDM No. 19 Th 2019, Tim Asesor telah melakukan Evaluasi terhadap Pelaksanaan Rencana Kerja RB dan melakukan Penilaian Mandiri Pelaksanaan RB pada BKPSDM
		d.	<p>Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Telah dilaksanakan Sosialisasi Budaya Kerja - Agent Of Change dan Role Model telah ditetapkan dengan SK Kepala BKPSDM No. 80 Th 2019
2.	Deregulasi Kebijakan		Telah dilakukan Kegiatan Identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap seluruh kebijakan dan <i>tidak ditemukan</i> kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat
3.	Penataan dan Penguatan Organisasi	a.	<p>Evaluasi Kelembagaan</p> <p>Tim Pelaksana Evaluasi Kelembagaan telah dibentuk dengan SK Kepala BKPSDM No. 14 Th 2019 dan Tim telah melakukan evaluasi</p>

		b	<p>Tindak Lanjut Evaluasi</p> <p>Dibuat Telaahan Staf dari Kepala BKPSDM kepada Bupati Tanah Laut perihal Usul peningkatan BKPSDM dari Tipe C menjadi Tipe B</p>
4.	Penataan Tata Laksana	a	<p>Proses Bisnis dan Prosedur Operasional</p> <p>Peta Proses Bisnis telah disusun dan diformalkan dengan SK Kepala BKPSDM No. 32 Th 2019</p>
		b	<ul style="list-style-type: none"> - SOP pada Tahun 2015 telah buat dan sudah diterapkan - SOP telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektifitas organisasi
		c	<p>Keterbukaan Informasi Publik</p> <p>Kebijakan keterbukaan Informasi Publik antara lain :</p> <ul style="list-style-type: none"> - PERBUP No.153 Th 2017 tentang Pedoman Pelayanan Informasi - SK bupati Tanah Laut No.188.45/465-KUM/2019 tentang Pembentukan Tim IT - SK Bupati Tanah Laut No.188.45/466-KUM/2019 tentang Pembentukan Tim Pengelola SIMPEG - Monitoring dan Evaluasi telah dilakukan secara berkala
5.	Penataan Manajemen SDM	a.	<p>Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi</p> <p>Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Peta Jabatan pada BKPSDM telah di buat dan diformalkan dengan PERBUP No. 69 Th 2019 tentang Analisis Jabatan, No. 132 Th 2019 tentang Analisis Beban Kerja & No. 164 Tahun 2019 tentang Peta Jabatan.</p>

		b	<p>Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Telah dilaksanakan Analisis Kebutuhan Diklat dan Inventarisasi Usulan Kebutuhan Diklat Tahun 2020 - Telah dilaksanakan pengembangan pegawai berbasis kompetensi dengan mengikutsertakan ASN pada kegiatan Diklat / Bimtek atau Webinar
		c	<p>Penetapan Kinerja Individu</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ukuran kinerja individu telah sesuai dengan indikator kinerja individu level di atasnya dan pengukuran kinerja, monitoring & evaluasi dilaksanakan secara berkala setiap bulan dengan aplikasi E-Kita - Hasil penilaian kinerja individu dijadikan dasar untuk pemberian reward and punishment (dasar pembayaran TPP, persyaratan Kenaikan Pangkat dan Persyaratan Kenaikan Gaji Berkala)
		d	<p>Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Prilaku Pegawai</p> <p>Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Prilaku Pegawai telah ditetapkan dan diformalkan yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • PerBup Tanah Laut No 49 Tahun 2018 tentang Kode Etik PNS ▪ SE Bupati Tanah Laut perihal Penegasan Masuk Kerja ▪ SE Bupati Tanah Laut Hri Libur/Cuti Bersama 2020 ▪ SE Bupati Tanah Laut tentang Jam Kerja Bulan Ramadhan ▪ Instruksi Bupati Tanah Laut No. 2 Tahun 2019 tentang Penggunaan

			<p>Pakaian Sasirangan Khas Tanah Laut</p> <p>Telah dilakukan Monitoring dan Evaluasi atas pelaksanaan Aturan Disiplin / Kode Etik / Kode Prilaku Pegawai</p>
		e	<p>Pelaksanaan Evaluasi Jabatan</p> <ul style="list-style-type: none"> - SKJ untuk JPT Pratama telah dibuat dan diformalkan dengan PERBUP No. 54 Th 2019 - Informasi Jabatan BKPSDM telah dibuat dan diformalkan dengan PERBUP No 69 Th 2019
		f	<p>Sistem Inforasi Kepegawaian (SIMPEG) dapat diakses oleh semua pegawai</p>
6	Penguatan Akuntabilitas	a.	<p>Keterlibatan Pimpinan</p> <p>Kepala BKPSDM terlibat secara langsung dalam penyusunan RENSTRA, Penetapan Kinerja dan memantau pencapaian kinerja secara berkala</p>
		b.	<p>Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja</p> <p>Telah dilaksanakan upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja dengan mengikutsertakan pada Diklat LAKIP ,</p>
7	Penguatan Pengawasan	1.	<p>Zona Integritas</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Penganangan Zona Integritas tgl 26 Agustus 2019 ➤ SK Kepala BKPSDM Kab. Tanah Laut Nomor 21 Tahun 2019 tentang Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) di Lingkungan BKPSDM Kabupaten Tanah Laut. ➤ Fakta Integritas Kepala dan Semua ASN Lingkup BKPSDM ➤ Pernyataan Komitmen Penerapan Program Pengendalian Gratifikasi

			yang ditandatangani oleh semua ASN lingkup BKPSDM
		2	<p>Pencegahan Gratifikasi</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pemasangan banner diruang Pelayanan ➤ Pengumuman SE Bupati Tanah Laut tentang pencegahan gratifikasi melalui WA Group BKPSDM ➤ LHKPN Rekap Wajib Lapor dan Yang Telah Melapor ➤ Sosialisasi tentang Pencegahan Gratifikasi pada ASN pada Saat Rapat intern
		3.	<p>Penerapan SPIP</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Semua ASN lingkup BKPSDM telah menandatangani FAKTA Integritas ➤ Laporan Hasil Penilaian resiko BKPSDM tahun 2020
		4	<p>Penanganan Benturan kepentingan</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Data identifikasi Potensi Benturan Kepentingan 2020 dan Prosedur Penanganan/Pencegahan ➤ Laporan Monitoring dan Evalasi penanganan Benturan Kepentingan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020
		5	<p>Pengaduan Masyarakat</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Tahun 2020 ➤ Layanan Pengaduan melalui Website www.bkpsdm.tanahlaut.kab.go.id ➤ Layanan pengaduan melalui kotak saran di front office

8	Pelayanan Publik	1.	Standar Pelayanan
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ SK Bupati Tanah Laut Nomor 188.45/ -KUM/2014 tentang Penetapan Standar Pelayanan Pada BKPSDM Kab Tanah Laut ➤ Maklumat Pelayanan telah ditetapkan & dilaksanakan oleh BKPSDM ➤ SOP Tahun 2015 	
		2	Budaya Pelayanan Prima
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sebagian besar ASN pada BKPSDM telah mengikuti Bimtek Inovasi Pelayanan Kepegawaian dan Aplikasi Sistem Kearsipan Digital ➤ Informasi tentang Pelayanan dapat dilihat pada <ul style="list-style-type: none"> • Facebook BKPSDM • Instagram • www.bkpsdm.tanahlaut ➤ Sarana Layanan pada BKPSDM <ul style="list-style-type: none"> • Aplikasi SILKA, Aplikasi SIMPEG, • Aplikasi E-SKP, Aplikasi SIDIKA 	
		3	Pengelolaan Pengaduan
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Layanan pengaduan melalui website www.bkpsdm.tanahlaut.kab.go.id 			
4	Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Penilaian Terhadap Pelayanan BKPSDM Tanah Laut melalui website www.bkpsdm.tanahlaut.kab.go.id ➤ Survei Kepuasan Masyarakat tahun 2020 			
5	Inovasi Pelayanan Publik		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kenaikan Gaji Berkala PNS secara otomatis (tanpa usulan) mulai bulan Juni 2019 			

- a. Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2020 dengan Tahun Lalu

Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun 2020 dengan tahun lalu adalah untuk mengetahui realisasi tahun bersangkutan dengan tahun lalu apakah mengalami peningkatan atau pun penurunan dalam pencapaiannya, berikut ini disajikan perbandingan tahun 2019 dengan realisasi tahun 2020 sesuai dengan tabel 3.6

Tabel 3.6

Perbandingan Realisasi Sasaran Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Terhadap Sasaran 1

No	Sasaran	Indikator	Target		Realisasi	
			2019	2020	2019	2020
1.	Meningkatnya Kontribusi Industri kreatif dalam perekonomian	Nilai IKM	3 (Baik)	3 (Baik)	3 (Baik)	4 (Sangat Baik)

Berdasarkan pengukuran terhadap kualitas 9 (sembilan) unsur pelayanan tersebut diperoleh hasil skor Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2020 : **89,32**. Dengan angka Indeks sebesar **89,32** maka kinerja unit pelayanan ini berada dalam mutu pelayanan **A** dengan kategori **SANGAT BAIK**, karena kategori SANGAT BAIK berada dalam nilai interval konversi Indeks Kepuasan Masyarakat 88,31 -100,00 dengan Nilai 4 dibandingkan dengan Hasil Skor Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2019 yang pengukuran terhadap kualitas 9 unsur diperoleh hasil skor Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) : **79,57** atau berada dalam mutu Pelayanan **A** dengan Kategori **Baik**, berada dalam nilai Interval Konvensional Indeks Kepuasan Masyarakat 76,61 – 88,30 dengan Nilai 3 atau **Baik**

Tabel 3.7

Perbandingan Realisasi Sasaran Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) pada Sasaran ke 2

No	Sasaran	Indikator	2020		2019	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	69	93,15 (istimewa)	67	50,71 (CC)

Tabel 3.8

Perbandingan hasil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Tahun 2019 dan 2020

KOMPONEN PENGUNGKIT/PROSES	2019		2020	
	NILAI	%	NILAI	%
I. Manajemen Perubahan	2,50	50	2,00	100
II. Penataan Peraturan Perundang Undangan	1,25	25	1,00	100
III. Penataan dan Penguatan Organisasi	1,50	25	1,00	100
IV. Penataan Tatalaksana	1,75	35,88	1,75	35,88
V. Penataan Sistem Manajemen SDM	3,50	23,33	1,24	88,57
VI. Penguatan Akuntabilitas	2,55	42,56	2,50	100
VII. Penguatan Pengawasan	4,95	41,25	2,10	95,45
VIII. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	4,50	75	2,26	90,40
KOMPONEN HASIL				
I. Kapasitas dan Akuntabilitas Organisasi	13,23	66,13	13,23	66,13
II. Pemerintah yang bersih & Bebas KKN	98,01	80,05	98,01	80,05
III. Kualitas Layanan Publik	6,94	69,4	6,94	69,4
TOTAL HASIL	28,17	70,43	13,60	749,43
INDEKS RB	50,17	CC	93,15	AA

Tindak lanjut hasil Evaluasi Tahun 2019 Perbaikan Reformasi Birokrasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut untuk meningkatkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yakni pada:

1. Manajemen Perubahan

- Rencana Kerja telah di Sosialisasikan kepada ASN lingkup BKPSDM secara berkala
- Telah dilaksanakan Sosialisasi Budaya Kerja dalam rangka mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi

2. Diregulasi Kebijakan

- Telah dilakukan Kegiatan Identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap seluruh kebijakan dan *tidak ditemukan* kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat.

3. Penataan dan Penguatan Organisasi

Penguatan Kelembagaan difokuskan pada peningkatan kompetensi ASN yaitu :

- Menikutsertakan ASN lingkup BKPSDM pada Diklat/Bimtek atau Webinar sesuai dengan kompetensinya.
- Menugaskan 1 orang ASN pada BKPSDM untuk mengikuti Tugas Belajar Program D-III Teknik Komputer pada Poltek Negeri Pelaihari

4. Penataan Tata Laksana

Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan kebijakan Keterbukaan Informasi Publik telah dilakukan secara berkala

5. Penataan Manajemen SDM

- a. Reviu terkait Analisis Jabatan dan Analisis Beban telah dilaksanakan secara berkala.
- b. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi :
 - Telah dilaksanakan Analisis Kebutuhan Diklat dan Inventarisasi Usulan Kebutuhan Diklat Tahun 2020
 - Telah dilaksanakan pengembangan pegawai berbasis kompetensi dengan mengikutsertakan ASN pada kegiatan Diklat/Bimtek atau Webinar

Progres pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, pada tabel di bawah ini

Sebelum		Sesudah	
1. Manajemen Perubahan			
1.	Sosialisasi/internalisasi rencana kerja belum dilaksanakan secara terus menerus dan berkala	1.	<u>Telah dilakukan pemantauan, evaluasi dan sosialisasi secara berkala</u>
2.	Agen Perubahan sudah ditunjuk tetapi belum membuat yang konkret	2.	Agen Perubahan sudah membuat perubahan yang konkret di instansi dan perubahan tersebut telah terintegrasi dalam sistem manajemen
2. Penataan Peraturan Perundangan			
1.	Peraturan perundangan belum ada evaluasi dan dilakukan perubahan	1.	Telah dilakukan Kegiatan Identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap seluruh kebijakan dan <u>tidak ditemukan</u> kebijakan yang tidak harmonis/sinkron/bersifat menghambat.
3. Penataan dan Penguatan Organisasi			
1.	Belum dilakukan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	1.	<u>Telah dilakukan penataan organisasi</u>
		2.	<u>Telah dilaksanakan Analisa Beban Kerja</u>
		3.	<u>Telah dilaksanakan Analisis Jabatan</u>
4. Penataan Tata Laksana			
1.	Belum tersusunnya Peta Proses Bisnis	1.	<u>Peta Proses Bisnis telah disusun</u>
2.	Telah dilaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap SOP tetapi belum ada tindak lanjut terhadap hasil monitoring dan evaluasi	2.	<u>Hasil monitoring dan evaluasi terhadap SOP telah ditindaklanjuti dengan membuat SOP yang disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi dan efektivitas birokrasi</u>
3.	Sudah ada kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik tetapi belum dilakukan monitoring dan evaluasi.	3.	Telah dilaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan keterbukaan informasi publik

4.	Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik secara lebih cepat dan efisien	4.	Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik secara lebih cepat dan efisien
5. Penataan Sistem Manajemen SDM			
1.	Pengukuran Kinerja Individu belum berorientasi pada hasil (outcome)	1.	Pengukuran Kinerja Individu telah berorientasi pada hasil (outcome) sesuai pada levelnya
2.	Hasil Assesment belum dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karier pegawai	2.	Hasil Assesment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karier pegawai
3.	Tidak ada pelanggaran disiplin pegawai Lingkup BKPSDM	3.	Tidak ada pelanggaran disiplin pegawai Lingkup BKPSDM
6. Penataan Akuntabilitas			
1.	Belum ada aplikasi Akuntabilitas Kinerja yang terintegrasi	1.	<u>Sudah dibuat aplikasi yang terintegrasi dan telah dimanfaatkan sebagai alat monitoring kinerja yaitu aplikasi E-Kita</u>
2.	Hasil capaian kinerja belum di jadikan unsur dalam pemberian reward dan funisment	2.	Hasil capaian kinerja telah di jadikan unsur dalam pemberian reward dan funisment (sebagai dasar dalam pembayaran TPP) sesuai dengan PerBUP No 34 Tahun 2019.
3.	Belum ada Peta Strategis (Kerangka Logis)	3.	Peta Strategis (Kerangka Logis) yaitu Peta Proses Bisnis yang mengacu pada kinerja utama sudah dibuat dan diformallkan
7. Penguatan Pengawasan			
1.	Penyampaian LHKASN lingkup BKPSDM belum 100%	1.	Penyampaian LHKASN lingkup BKPSDM sudah 100%
2.	Monitoring dan evaluasi penanganan pengaduan masyarakat belum ditindaklanjuti	2.	<u>Telah dilaksanakan penanganan dan tindak lanjut pengaduan</u>

3. Pembangunan Zona Integritas belum dilaksanakan	3. <u>Pembangunan Zona Integritas Telah dilaksanakan</u>
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	
1. Upaya dan/atau Inovasi Pelayanan Publik belum memberikan dampak pada perbaikan pelayanan publik yang prima.	1. Upaya dan/atau Inovasi Pelayanan Publik sudah memberikan dampak pada perbaikan pelayanan publik yang prima yaitu : <ul style="list-style-type: none"> ▪ pelayanan kenaikan gaji berkala otomatis bagi PNS non Guru dan tenaga Medis / Paramedis dilingkungan Pemkab.Tanah Laut tanpa harus melalui usulan dari PNS yang bersangkutan ▪ Aplikasi SIDIKA (Sistem Informasi Dokumentasi Kepegawaian) adalah media penyimpanan dokumen kepegawaian berbasis elektronik bagi Pegawai Negeri Sipil di Kab Tanah Laut, manfaat yang terasa dari hadirnya aplikasi ini adalah pada proses usul kenaikan pangkat, PNS tidak perlu lagi melampirkan foto copy dokumen kepegawaian
2. Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi direspon dengan cepat melalui media yang terbatas (via telpon atau datang langsung ke BKPSDM)	2. Penanganan pengaduan pelayanan dan konsultasi direspon dengan cepat melalui berbagai media (via telpon/WA/Website/Facebook resmi BKPSDM atau datang langsung ke BKPSDM)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Tahun 2020 adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut yang berhasil mendapatkan predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) oleh **Kementrian PAN dan RB**, penghargaan Zona Integritas ini merupakan Apresiasi kepada Instansi Pemerintah yang mampu menjalankan menjalankan Komitmen dalam mewujudkan WBK dan WBBM melalui upaya Pencegahan Korupsi, Reformasi Birokrasi dan Peningkatan kualitas Pelayanan Publik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan selalu melakukan Inovasi untuk meningkatkan Pelayanan Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.

Apresiasi dan Penganugerahan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM Tahun 2020



Apresiasi dan Penganugerahan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM Tahun 2020



Apresiasi dan Penganugerahan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM Tahun 2020



2. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon II

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut selaku pengemban amanah masyarakat di bidang Kepegawaian melaksanakan kewajibannya untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2018-2022 maupun Renja Tahun 2020. 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 Kabupaten Tanah Laut

Pengukuran Kinerja digunakan sebagai dasar untuk penelitian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan dalam Visi dan Misi Kabupaten Tanah Laut, pengukuran yang dimaksud itu merupakan suatu hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok Indikator Kinerja kegiatan berupa masukan, Keluaran, hasil, manfaat dan dampak. penilaian dimaksud tidak terlepas dari kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran dan penilaian dalam proses penyusunan kegiatan yang dianggap Penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran tujuan.

a. Capaian Indikator Kinerja Utama

1. Target dan Capaian IKU SKPD

Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen penetapan indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2020, perbandingan itu diperlukan untuk mengetahui kesesuaian antara Sasaran Strategis BKPSDM dengan target yang telah direncanakan dalam dokumen Renstra Tahun 2018- 2023. Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan capaian Kinerja organisasi sesuai dengan PERMENPAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 pencapaian Kinerja Menggunakan Skala Pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.9
Skala Pengukuran Capaian Kinerja

NO	SKALA CAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1.	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2.	75 – 100%	Baik
3.	55 – 74 %	Cukup
4.	Kurang dari 55%	Kurang

Tabel 3.10
Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2020

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6
Tujuan : Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi					
A. Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara					
1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi:		100%	52,63%	52,63%
	- Kompetensi Manajerial	%	100	42,30%	42,30%
	- Kompetensi Teknis	%	100	58,00%	58,00%
B. Sasaran Strategis 2 : Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi					
2.	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	%	100	104%	104%
C. Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian					
3	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi	Indeks	Baik	Sangat Baik	100%
	- Nilai rata-rata unsur			90.222	
	- Nilai rata-rata tertimbang			3,573	
	- Nilai IKM			89,32	
Nilai rata rata capaian					85,67 %

Berdasarkan pada tabel Target dan realisasi capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Tahun 2020 diatas, Nilai pencapaian sasaran strategis melalui indikator kinerja secara keseluruhan mencapai **85,67%** atau dengan Kategori **“Baik”**, Pencapaian ini mengalami penurunan dibandingkan tahun 2019 dengan capain 91,40 % penurunan Capaian ini disebabkan indikator Peningkatan Kompetensi tidak bisa tercapai sesuai target di karenakan masa Pandemi Covid 19, Namun jika dilihat dari Skala capaian Kinerja, tahun 2020 masih pada Kategori **“Baik”**

Tabel 3.11

Capaian Indikator Kinerja Lainnya (Pendukung) BKPSDM Tahun 2020

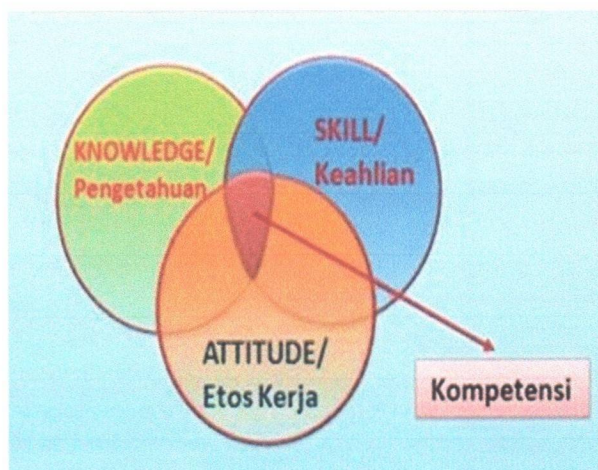
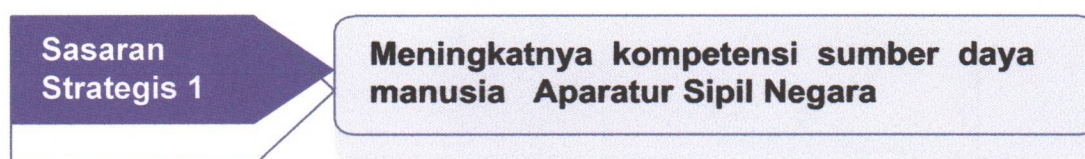
No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %	Keterangan
1	2	3	4	5	6	
Tujuan : Meningkatkan akuntabilitas kinerja SKPD						
A.	Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan kualitas perencanaan, Keuangan dan Pelaporan					
1.	Kenaikan Nilai SAKIP	Nilai	BB	BB	100%	AA = 90 – 100 A = 80 – 90 BB = 70 – 80 B = 60 – 70 CC = 50 – 60 C = 30 - 50
2.	Persentase terkelolanya administrasi perkantoran, Barang/Aset	%	100	100	100	

b. Uraian dan Analisa Capaian IKU Tahun 2020

1. Uraian Analisa Capaian IKU SKPD Pada Sasaran Strategis 1

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing masing perspektif. Penjelasan capaian IKU untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tujuan : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi



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

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.

Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan, Pendidikan dan Pelatihan. Untuk itu, dalam pencapaian sasaran strategis ini, Badan Kepegawaian Daerah mengidentifikasi 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU), yang masing masing pencapaiannya ditabulasikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.12

Capaian IKU pada Sasaran Strategis 1

Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi	100	52,63%	52,63%
	- Kompetensi Manajerial	100	42,30%	43,30
	- Kompetensi Tekhnis	100	58,00%	58,00%

Uraian mengenai Capaian IKU tersebut adalah sebagai berikut:

Persentase Pegawai yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi

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



a. Kompetensi Manajerial

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.

Pada Tahun Anggaran 2020 Capaian Indikator *Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial* ini hanya tercapai 42,30% Persen dikarenakan:

1. Pendidikan dan Pelatihan Manajerial (PIM II,III dan IV) yang semula target 327 orang Pejabat Struktural namun karena adanya Refocusing anggaran target menjadi 76 orang Pejabat Struktural
2. Dari target 26 Orang hanya terealisasi untuk diklat manajerial yakni 11 orang untuk pelatihan dasar CPNS untuk Kategori 2 atau dengan serapan capaian 42,30% dikarenakan masa Pandemi Covid 19 maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu instansi penyelenggara pelatihan turut merasakan dampaknya. Berbagai pelatihan tatap muka yang sejatinya diselenggarakan terpaksa harus ditunda, Kondisi ini tentu saja memerlukan penyesuaian-penyesuaian baik, dengan memundurkan jadwal



**Diklat Penyertaan Latsar Kategori 2
Kabupaten Tanah Laut**



**Sertifikat Latsar Kategori 2
Kabupaten Tanah Laut**

b. Kompetensi Teknis

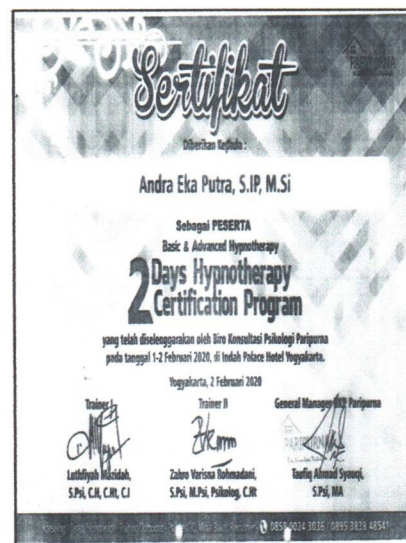
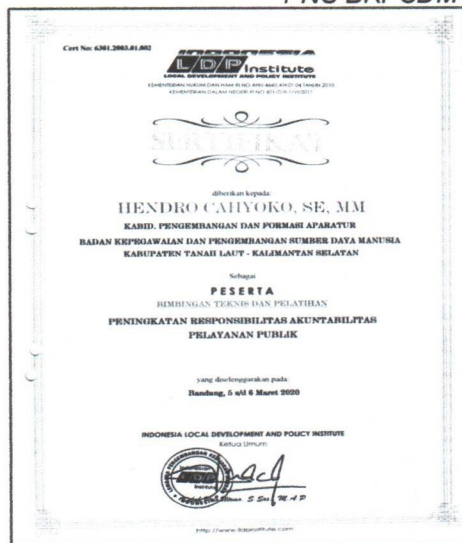
Kompetensi Teknik (technical competence) yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi. Definisi yang sama dimuat dalam PP Nomor 101/2000 tentang Diklat Jabatan PNS, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing masing. Bagi PNS yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti diklat teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing masing

Untuk Capaian Indikator *Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis* ini dari target 50 ASN hanya terealisasi 29 ASN atau dengan serapan 58,00% yaitu diklat tehnik

2. Bimbingan teknis Pelayanan Publik 26 Orang
3. Uji Kompetensi Camat 1 orang
4. Pelatihan Hypnotherapy 1 orang
5. Pelatihan Menulis Opini ala tempo 1 orang



*Diklat Peningkatan Kompetensi Teknis Pelayanan Publik
PNS BKPSDM Tahun 2020*



Sertifikat Diklat Tekhnis Pelayanan Publik PNS BKPSDM Tahun 2020

Tabel 3.13

Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2020 dengan Tahun Lalu

Indikator Kinerja Utama	2018		2019		2020	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi :						
-Kompetensi manajerial	48	47	308	244	76	40
- Kompetensi teknis	43	43	263	221	26	11
	5	4	45	23	50	29
Jumlah ASN	5158		5099		4868	
Capaian Indikator Kinerja	97.92%		79.22%		52,63%	

Pada Tahun 2020 Capaian Indikator Kinerjanya hanya tercapai sebesar 52,63% sangat Signifikan penurunannya dari capaian indikator kinerja pada tahun 2019 yang mencapai 79.22% dan 2018 mencapai 97.92% hal ini dikarenakan:

1. Perbedaan jumlah target pada tahun 2018 sampai dengan Tahun 2020, dimana pada tahun 2018 target indikator kinerjanya hanya 48 orang, dengan realisasi 100% sedangkan pada 2019 target indikator kinerjanya mencapai 308 orang dan realisasi 244 orang dan tahun 2020 target 76 orang terealisasi hanya 11 orang, pada realisasi pada tahun 2020 ini Signifikan dibandingkan Tahun 2018 dan 2019 dikarenakan masa Pandemi covid 19 sehingga diklat tidak bisa dilaksanakan.
2. Pada tahun 2018 Jumlah pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis pada tahun 2018 sebanyak 47 orang dari 48 orang yang di targetkan dengan serapan 97,92 %, dan Tahun 2019 dimana terserap 79,22% karena Diklat peningkatan kompetensi manajerial dari target 263 orang hanya terealisasi sebanyak 221 orang atau 84.03%.

3. Hal ini dikarenakan dari target 206 orang kabupaten tanah laut hanya mendapat formasi penerimaan CASN dari KEMENPAN sebanyak 180 orang. Sehingga diklat latsar hanya 169 orang yang terealisasi dan 11 orang lainnya dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2020. Sedangkan untuk Diklat PIM, dari target 57 orang hanya terealisasi 52 orang, sedangkan untuk 5 orang yang belum Diklat PIM dikarenakan belum ada panggilan pelaksanaan Diklat PIM dari LAN/BKPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan sedangkan untuk tahun 2020 Diklat peningkatan kompetensi manajerial dari target 26 orang hanya terealisasi 11 orang atau dengan capaian 42,30 % Hal ini dikarenakan masa pandemi Covid 19 Hal ini mempengaruhi capaian target indikator kinerja pada Tahun 2020.

4. Diklat peningkatan kompetensi teknis dari target 50 orang hanya terealisasi sebanyak 29 orang atau 58%. hal ini dikarenakan yang di ikutkan pendidikan dan Pelatihan Tekhnis ini hanya yang berkaitan/sesuai bidang tekhnis nya saja sehingga kegiatan tersebut tidak dapat dilaksanakan sesuai target yang direncanakan.

1. Upaya Peningkatan Kompetensi Sumber daya Manusia pada masa pandemi

Sejak tanggal 11 maret 2020 WHO telah mengeluarkan pernyataan bahwa kasus covid-19 sudah menjadi *pandemic*, hal ini ditindaklanjuti dengan penerapan kebijakan dengan menerapkan aturan sesuai protokol covid-19. Menyikapi wabah covid-19 Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah menerbitkan Surat Edaran berkaitan dengan pelatihan di era pandemi melalui Surat Edaran nomor 10/K.1/HKM.02.3/2020 tentang panduan teknis penyelenggaraan pelatihan dalam masa pandemi COVID-19, surat edaran menjadi juknis agar pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan tetap dilaksanakan tanpa ada kekhawatiran penularan oleh virus corona, maka pada Tahun Anggaran 2021 direncanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Menerapkan pelatihan dengan pembelajaran jarak jauh (PJJ) yakni dengan menerapkan:

- a. Metode *E-Learning* atau *Blended Learning*.
E- Learning serta *Blended Learning* mempunyai kesamaan sebab memakai komputer serta internet sebagai perantaranya. Tetapi *E- Learning* serta *Blended Learning* ialah tata cara pendidikan yang berbeda. Dimana dengan memakai tata cara *E- Learning* tidak terdapatnya ikatan timbal balik dalam proses belajar mengajar. Sebaliknya dengan memakai tata cara *Blended Learning* ada interaksi secara langsung berbentuk dialog langsung dalam proses pelatihan.
- b. Metode Pembelajaran jarak jauh dilakukan dengan memanfaatkan teknologi *Video conference* yang dapat di unduh secara gratis
- c. Pembelajaran tatap muka antara peserta dengan pengajar melalui aplikasi Zoom

Seperti yang telah dikemukakan diatas bahwa Dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan dilakukan secara daring / e-learning di masa pandemi Covid-19. Ada beberapa hambatan yang mempengaruhi yakni:

1. Kecepatan internet yang sering naik turun atau "*blank spot*" di beberapa daerah menyebabkan hal ini menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan daring.
2. Peserta pelatihan yang pasif, Peserta pasif akan menyulitkan instruktur/*trainer* untuk mengetahui apakah peserta mengerti atau tidak terhadap materi yang diberikan

3. Kesulitan melakukan kolaborasi antar peserta. Biasanya, apabila pelatihan dilakukan secara tatap muka, *trainer/instruktur* dapat membagi kelompok peserta menjadi beberapa kelompok untuk diberikan tugas kelompok.

Metode apapun yang dipilih tentu kembali kepada tekad kita dalam melaksanakan pelatihan ASN yang terbaik yang bertujuan untuk peningkatan kompetensi dan profesionalitas ASN

Tabel 3.14

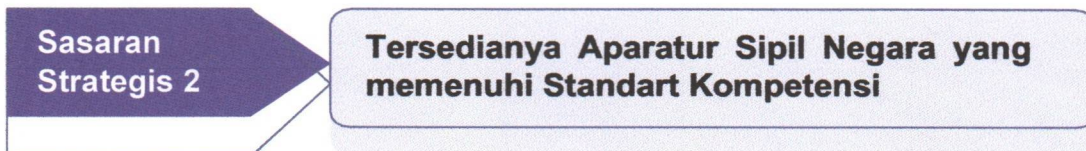
**Nama Diklat Manajerial dan Tekhnis yang di ikuti ASN
Kabupaten Tanah Laut Tahun 2019 dan 2020
APBD/ NON APBD**

Tahun	Nama Diklat		KET
2019	1	Pelatihan Dasar CPNS Formasi 2018 (Prajabatan)	180 orang
	2	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk.II (PIM II)	3 orang
	3	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PIM III)	9 orang
	4	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PIM IV)	40 orang
	5	Inovasi Pelayanan Kepegawaian	1 orang
	6	Sistem Kearsipan Digital	1 orang
	7	Manajemen Puskesmas Angkatan III Tahun 2019	1 orang
	8	Pelatihan Helping babies Breathe	2 orang
	9	Pelatihan Klinik Asuhan Persalinan Normal	1 orang
	10	Pelatihan Manajemen Puskesmas Berbasis PIS PK Angkatan II Tahun 2019	1 orang
	11	Pelatihan Pelaksanaan Imunisasi Rutin	1 orang
	12	Pelatihan Pembinaan Kebugaran Jasmani Tahun 2019	1 orang
	13	Pelatihan Pendamping Akreditasi Puskesmas Tahun 2019	2 orang
	14	Pelatihan Tekhnis Tenaga Laboratorium di Puskesmas Angkatan I Tahun 2019	1 orang
	15	Pelatihan Tekhnis Tenaga Laboratorium di Puskesmas Angkatan II Tahun 2019	1 orang
	16	Diklat Jabatan Fungsional Bidan Ahli Jenjang Muda	1 orang
	17	Diklat Jafung Pranata Laboraturium Keesehatan Penyelia Tahun 2019	1 orang
	18	Seminar & Workshop	1 orang
	19	Seminar & Workshop Keperawatan	1 orang

Tahun	Nama Diklat	KET
2020	1 Diklat Latsar CPNS Kategori 2	11 orang
	2 Uji Kompetensi Camat	1 orang
	3 Diklat Pelayanan Publik	26 orang
	4 Bimbingan Teknis Penyelenggaraan Barang Dan Jasa Di Kelurahan	11 orang
	5 Bimbingan Teknis dan Sertifikasi Ahli K3 Kontruksi	5 orang
	6 Bimbingan Teknis pelaksanaan E-Purcing, Tender Cepat dan Pengadaan Langsung Barang/Jasa Pemerintah	3 orang
	7 Diklat Daring " Ayo Ngobrol Anti Korupsi dengan Ringan, # Seri-2 Tema Menggali Nilai Anti Korupsi dari Pondasi Keluarga dan Lagu Dolanan"	1 orang
	8 Diklat Tekhnis Penanggulangan Bencana, E-Learning Dasar Manajemen Bencana COVID-19	1 orang
	9 kelas Kompetensi Berbasis Online Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi - BNSP Ahli Pengadaan Barang/Jasa	1 orang
	10 Pelatihan Basic Trauma Cardiac Life Support (BTCLS)	1 orang
	11 Pelatihan Google Earth Engine Advance Level 1 Secara Daring	1 orang
	12 Pelatihan Keluarga Sehat Gelombang IV Angkatan VIII Tahun 2020	1 orang
	13 Pelatihan Orientasi Mikroskopis Malaria	1 orang
	14 Pelatihan Pelayanan Terpadu Penyakit Tidak Menular (PANDU PTM) di Faslitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) tahun 2020	1 orang
	15 pelatihan pengawasan dan pengendalian pembangunan rumah susun (blended learning) angkatan 2 tahun 2020	1 orang
	16 Peningkatan Kapasitas Kinerja Aparatur Pemerintah dalam Penatausahaan Administrasi Keuangan dan Perencanaan bagi PA,PPTK ,PPK dan BENDAHARA.	1 orang
	17 Penyusunan Perencanaan Pengadaan dan Pengisian RUP melalui Aplikasi SIRUP	1 orang
	18 Diklat Audit Barang Milik Daerah	1 orang
	19 Diklat Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	2 orang
	20 Pelatihan Audit Investigatif APIP Batch 12 pada Provinsi Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur dan Gorontalo	2 orang

21	Pelatihan Basic Trauma Cardiac Live Support(BTCLS)	1 orang
22	Penguatan Mutu Pendidik PAUD	1 orang
23	Tim Penanganan VIRUS DIASEASE	1 orang

2. Uraian Analisa Capaian IKU SKPD Pada Sasaran Strategis 2



Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara 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, profesionalisme 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.

Capaian indikator kinerja dari sasaran ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.15

Capaian IKU pada Sasaran Strategis 2

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	100	104	100%

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.

Capaian dari Indikator Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi ini dari target 100% dengan realisasi indikator Kinerja 104% capaian indikator ini melebihi Target ini disebabkan pada tahun anggaran 2020 dari target 2000 orang PNS terealisasi 2093 orang PNS baik untuk Mutasi dan Promosi maupun kenaikan Pangkat dan Berkala, dapat dilihat pada tabel 3.16

Tabel 3.16
Realisasi indikator Kinerja Jabatan Sesuai Kompetensi
tahun 2020

NO	Uraian	2020
1	Jumlah mutasi dan promosi jabatan ASN dalam jabatan pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional	803 Orang
2	Jumlah mutasi ASN dalam jabatan pelaksana dan jabatan fungsional	431 Orang
3	Jumlah keputusan Bupati tentang kenaikan pangkat ASN	859 Orang

Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja Persentase Jabatan yang diisi sesuai Kompetensi ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2020 yakni:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bekerjasama dengan unit konsultasi Pelayanan Psikologi Universitas Lambung Mangkurat mengadakan seleksi terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JFT), Assesment ini di laksanakan untuk menilai Kompetensi Manajerial pejabat pimpinan Tinggi pratama selama melaksanakan tugas jabatannya selain itu untuk pengisian jabatan eselon II yang lowong di 5 (lima) SKPD namun pada tahun 2020 lelang Jabatan untuk mengisi jabatan eselon II hanya pada 2 (dua) SKPD yaitu Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran dan Kepala Dinas Tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan dan untuk 3 (tiga) posisi lowong akan dilaksanakan pada tahun 2021.
2. Pelaksanaan Assesment Calon Agen Perubahan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 10 orang
3. Pelaksanaan Assesment jabatan Pimpinan Tinggi Pratama lingkup pemerintah kabupaten Tanah Laut sebanyak 28 Peserta Eselon II
4. Melaksanakan Mutasi dan Promosi, kegiatan mutasi dan promosi jabatan ini dalam rangka pemantapan dan peningkatan kapasitas kelembagaan, serta merupakan bagian dari pola pembinaan karier pegawai. Sebagai bagian dari upaya penyegaran dan peningkatan kinerja

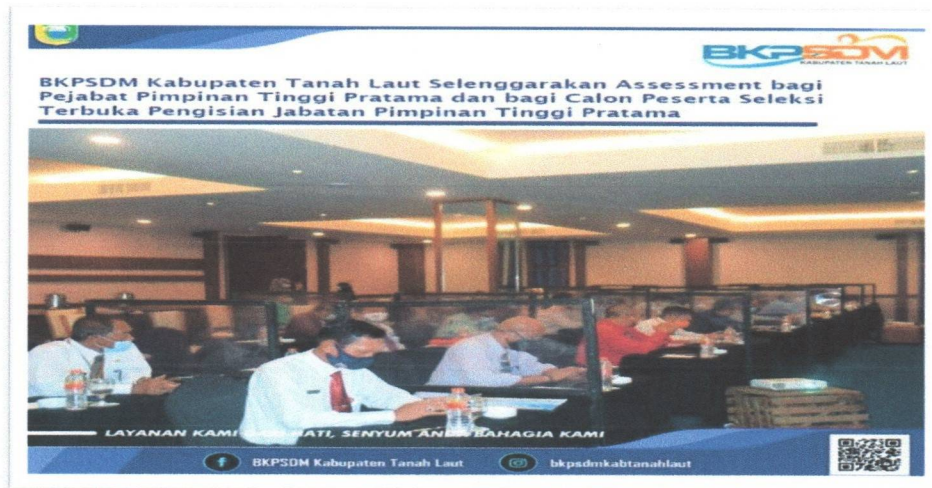
Pelaksanaan Mutasi dan Promosi Jabatan



Assesment 10 Agen Perubahan via Media Zoom



Penyelenggaraan Kegiatan Assesment Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama



Tabel 3.17

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2020 dengan Tahun Lalu

Indikator Kinerja Utama	2018		2019		2020	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	703	666	699	664	2000	2093
Capaian Indikator Kinerja	95.28%		94.99%		104%	

Pada tahun 2018 dari 703 jabatan yang tersedia sebanyak 666 jabatan telah terisi sesuai dengan kompetensi dan 37 jabatan masih kosong, sedangkan pada Tahun 2019 dari kinerjanya mencapai 94.99%. Hal ini dikarenakan dari jumlah jabatan sebanyak 699 jabatan baru terisi sebanyak 664 jabatan atau 94.99% dikarenakan adanya pejabat yang pensiun sehingga menimbulkan kekosongan jabatan sebanyak 35 jabatan, dibandingkan dengan tahun 2018 ada penurunan realisasi dalam pencapaian target karena ada perbedaan dalam target yang akan dicapai dan dibandingkan dengan Capaian tahun 2020 ada kenaikan sebesar 1,09% dibandingkan Tahun 2018 dan 2019.

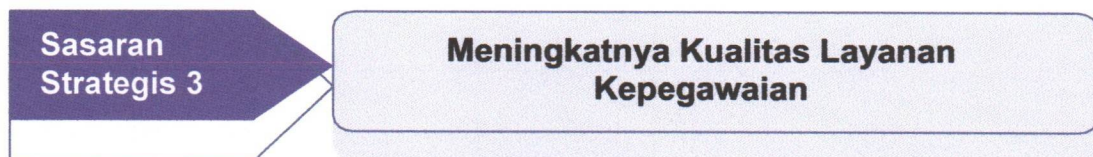
Hambatan dalam pencapaian kinerja pada indikator ini diantaranya :

1. Masih berprosesnya hasil analisis beban kerja untuk bahan penataan SDM dan implementasi hasil pemetaan kompetensi serta belum adanya hasil analisis jabatan untuk fungsional umum/pelaksana untuk menyusun standar kompetensi JFU di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebagai bahan dasar penempatan dalam jabatan fungsional umum;
2. Penyusunan rencana pembinaan Karier PNS tergantung dari kebutuhan Daerah;
3. Penempatan pegawai yang belum sesuai kompetensi dan belum linear.

Beberapa langkah ke depan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut untuk meningkatkan capaian kinerja persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi antara lain:

1. Untuk penempatan dalam jabatan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia membuat bahan kebijakan dengan menggunakan peraturan terkait dengan pengembangan Karier PNS yaitu model pengembangan karir yang didasarkan pada PP 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural mencakup:
 - a. Pendidikan
 - b. Kesesuaian latar belakang pendidikan dan jabatab
 - c. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan
 - d. Masa kerja
 - e. Pangkat dan golongan
 - f. Penilaian Kinerja internal yang dilakukan oleh SKPD
2. Khusus untuk penempatan Jabatan Pimpinan Tinggi telah diatur tata caranya dengan Seleksi terbuka yaitu berdasarkan Peraturan Menpan – RB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata cara pengisian jabatan Pimpinan Tinggi dilingkungan Instansi Pemerintah yang mengatur bagaimana menyeleksi jabatan pimpinan tinggi yang mempunyai Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja yang dibutuhkan yang diperkuat dengan Surat Edaran Mendagri Perihal Pengangkatan dan Pemberhentian jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Kab/Kota
3. Koordinasi dengan masing masing bidang pendukung pencapaian target, karena indikator persentase jabatan yang di isi sesuai kompetensi dapat dicapai melalui pelaksanaan beberapa kegiatan lintas bidang
4. melaksanakan kerjasama dengan pihak luar untuk melakukan assessment kompetensi dan talent mapping terhadap pejabat struktural dan fungsional umum
5. Berkoordinasi dengan unit kerja yang memiliki Tupoksi dalam penyelesaian Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
6. Penyusunan pola karier PNS yang mencakup berbagai variabel yang dapat mempengaruhi karier PNS dan mengakomodir pola karier diagonal dan penetapan Pola Karier dalam bentuk Perbup

7. Menyusun dan menetapkan standar kompetensi jabatan PNS dalam bentuk Perbup
8. Mengantisipasi penumpukan PNS di salah satu SKPD dan fungsional umum



Sesuai Amanat Undang Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Tanah Laut sebagai lembaga pelayanan publik, berorientasi pada kepuasan masyarakat /pelanggan melalui pengukuran kepuasan pelayanan, dimana masyarakat yang dimaksud adalah PNS Kabupaten Tanah Laut



Dalam Melaksanakan tugas pokok tersebut, BKPSDM membantu Bupati dalam melaksanakan manajemen kepegawaian sesuai dengan misi BKPSDM Kabupaten Tanah Laut yaitu meningkatkan pelayanan di bidang administrasi kepegawaian secara tepat waktu dan tepat guna tanpa ada pungutan biaya dengan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, dengan jenis produk pelayanan antara lain:

1. Menyusun formasi tentang kebutuhan PNS di Kabupaten Tanah Laut
2. Pembuatan SK Kenaikan Gaji Berkala, SK Kepangkatan dan Penggajian, SK Mutasi, dan SK Pensiun
3. Data SIMPEG
4. Membuat Kartu Pegawai, TASPEN, dan TAPERUM

5. Pelaksanaan / penyertaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prajabatan
6. Pelaksanaan / penyertaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Struktural
7. Pelaksanaan / penyertaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Teknis / Fungsional
8. Pelaksanaan PNS Tugas Belajar, SK Ijin Belajar, dan Ikatan Dinas
9. Pelaksanaan Seleksi Penerimaan CPNSD
10. Pelaksanaan Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN
11. Dan pelaksanaan pelayanan lainnya yang berkaitan dengan tupoksi BKPSDM.

Untuk Mengetahui sejauh mana Kepuasan PNS dalam Pelayanan, BKPSDM melakukan Survey dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut untuk menilai dan mengukur kualitas pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, berdasarkan persepsi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Tanah Laut selaku pengguna jasa layanan publik pada BKPSDM Kabupaten Tanah Laut, dengan jumlah sampel sebanyak 150 (seratus lima puluh) Kueisioner, Kuesioner kepuasan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut ini pengukuran terdiri atas 9 (sembilan) Unsur Pelayanan terhadap:

1. Persyaratan Pelayanan
2. Sistem, Mekanisme dan Prosedur
3. Waktu Penyelesaian
4. Biaya / Tarif Pelayanan
5. Produk spesifikasi Jenis Pelayanan
6. Kompetensi Pelaksanaan Pelayanan
7. Perilaku Pelaksana Pelayanan
8. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan
9. Sarana dan Prasarana

Hasil dari kuesioner tersebut menyatakan bahwa **indeks kepuasan Masyarakat (IKM)** pada pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mencapai **89,32%** yang berada pada mutu pelayanan kategori **SANGAT BAIK**, berada pada Interval indeks Kepuasan Masyarakat 88,31 – 100,00 seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3.18
Kategori Mutu Pelayanan

Nilai Interval IKM	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1,00 – 2,5966	25,00 – 64,99	D	TIDAK BAIK
2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	KURANG BAIK
3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	BAIK
3,5324 – 4,00	88,31 – 100,00	A	SANGAT BAIK

Tabel 3.19
Nilai Rata – rata (NRR) dan
Survey Kepuasan Masyarakat 9 Unsur Pelayanan

No	UNSUR PELAYANAN	NRR	SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT
1.	Persyaratan Pelayanan	3,35	83,83
2.	Sistem, Mekanisme dan Prosedur	3,49	87,33
3.	Waktu Penyelesaian	3,43	85,83
4.	Biaya / Tarif Pelayanan	3,93	98,33
5.	Produk spesifikasi Jenis Pelayanan	3,81	95,33
6.	Kompetensi Pelaksanaan Pelayanan	3,53	88,17
7.	Perilaku Pelaksana Pelayanan	3,55	88,83
8.	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,49	87,17
9.	Sarana dan Prasarana	3,89	97,17

Dari Tabel dapat dilihat bahwa unsur yang memiliki Nilai 13 Proses menciptakan pelayanan publik yang berkualitas, maka ke-9 unsur pelayanan (NRR) tertinggi adalah unsur Biaya / Tarif Pelayanan (rata-rata 3,93), sedangkan unsur dengan Nilai Rata-Rata (NRR) terendah adalah unsur Persyaratan Pelayanan (rata-rata 3,35). Angka ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pelayanan paling tinggi diperoleh dari Biaya / Tarif Pelayanan, sedangkan pada Persyaratan Pelayanan memberikan tingkat kepuasan paling rendah. Nilai Rata-Rata semua unsur sudah lebih dari 76,61 (IKM Unit Pelayanan 88,31) hal ini menggambarkan bahwa penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada umumnya SANGAT BAIK dan sudah merasa puas dengan unsur-unsur pelayanan tersebut. Akan tetapi unsur dengan NRR paling rendah yaitu 3,35 perlu ditingkatkan kualitas pelayanannya.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan, maka yang perlu diprioritaskan adalah pada unsur yang mempunyai nilai paling rendah. Sedangkan unsur yang mempunyai nilai cukup tinggi harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan. Dari 9 (sembilan) unsur yang ditetapkan seluruhnya dapat dikategorikan sudah mencukupi unsur nilai Indeks Kepuasan Masyarakat di atas **3,5324** mutu pelayanan **A (SANGAT BAIK)**.

SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT

PADA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT**

PERIODE
Juli 2020

KERJASAMA
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TANAH LAUT
DENGAN**
**BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN TANAH LAUT**

CONTOH KUESIONER DAN FORMAT PENGOLAHAN DATA

KUESIONER SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT (SKM)
PADA UNIT LAYANAN KABUPATEN / KOTA

Tanggal Survei : Jam Survei : 08.00 – 12.00*
 13.00 – 17.00*

PROFIL

Jenis Kelamin : L P Usia : tahun
Pendidikan : SD SMP SMA S1 S2 S3
Pekerjaan : PNS TNI POLRI SWASTA WIRASWAHA
 LAINNYA (sebutkan) :
Jenis Layanan yang diterima : (misal: KTP, Akta, Sertifikat, Pok. Umum, dll)

II. PENDAPAT RESPONDEN TENTANG PELAYANAN
(Lengkapi kode huruf sesuai jawaban masyarakat/responden)

No	P	S	No	P	S
1. Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanannya?	1 2 3 4	1 2 3 4	5. Bagaimana pendapat Saudara tentang kompetensi kemampuan petugas dalam pelayanan?	1 2 3 4	1 2 3 4
2. Bagaimana pemahaman Saudara tentang kemudahan prosedur pelayanan di unit ini?	1 2 3 4	1 2 3 4	6. Bagaimana pendapat saudara tentang kecepatan waktu dalam memberikan pelayanan?	1 2 3 4	1 2 3 4
3. Bagaimana pendapat Saudara tentang kecepatan waktu dalam memberikan pelayanan?	1 2 3 4	1 2 3 4	7. Bagaimana pendapat Saudara tentang kualitas sarana dan prasarana?	1 2 3 4	1 2 3 4
4. Bagaimana pendapat Saudara tentang kewajaran biaya/tarif dalam pelayanan?	1 2 3 4	1 2 3 4	8. Bagaimana pendapat Saudara tentang penanganan pengaduan pengguna layanan?	1 2 3 4	1 2 3 4
9. Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan?	1 2 3 4	1 2 3 4			

Sebagaimana diketahui bahwa kategorisasi mutu pelayanan berdasarkan indeks adalah sebagai berikut:

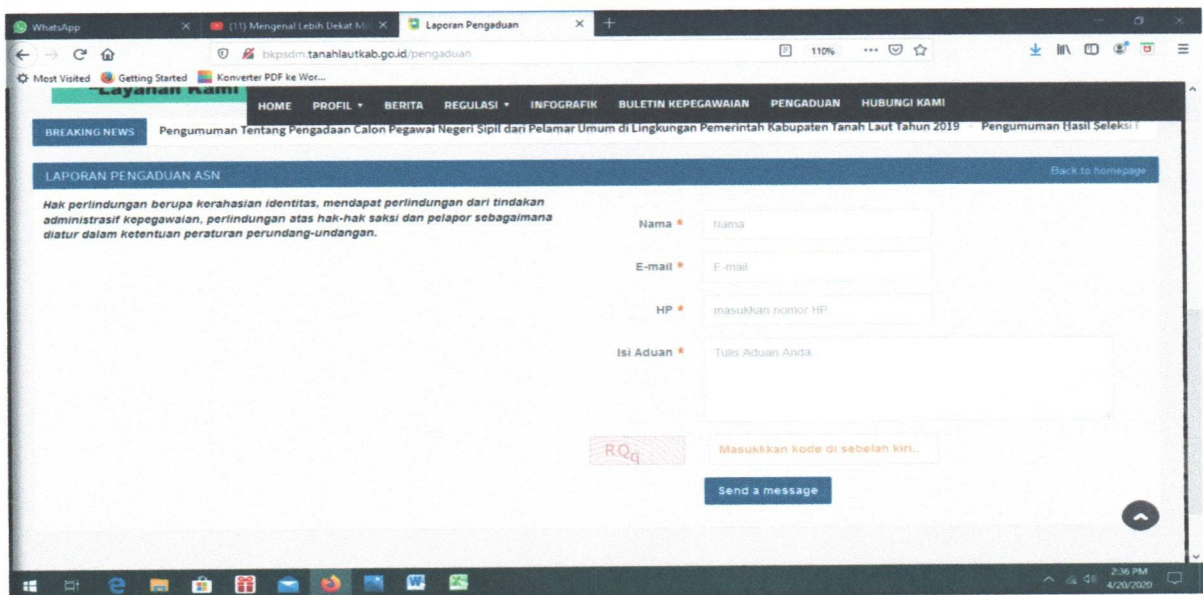
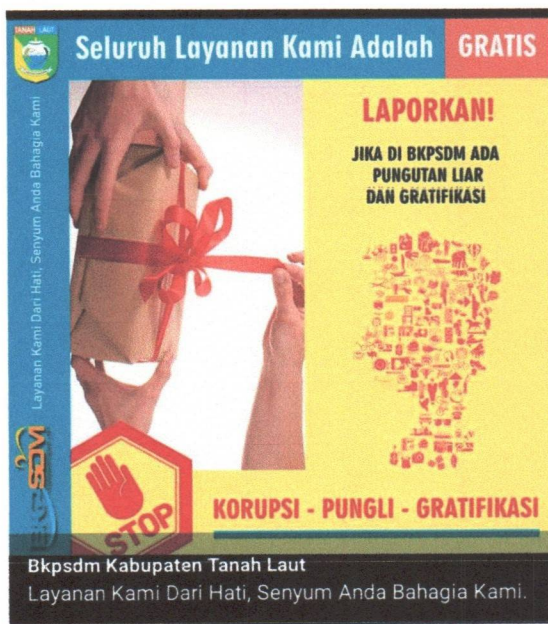
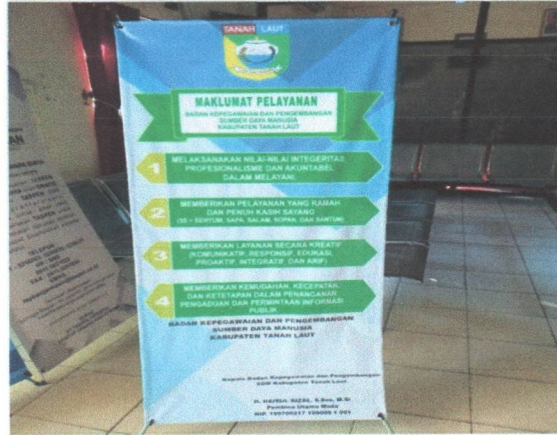
Tabel 1
Kategorisasi Mutu Pelayanan

Nilai Interval IKM	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1,00 – 2,5966	25,00 – 64,99	D	TIDAK BAIK
2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	KURANG BAIK
3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	BAIK
3,5324 – 4,00	88,31 – 100,00	A	SANGAT BAIK

Tabel 2
Nilai Rata-rata (NRR) dan
Survey Kepuasan Masyarakat 14 Unsur Pelayanan

No.	Unsur Pelayanan	NRR	SURVEY KEPuasan MASYARAKAT
1.	Persyaratan Pelayanan	3,35	83,83
2.	Sistem, Mekanisme dan Prosedur	3,49	87,33
3.	Waktu Penyelesaian	3,43	85,83
4.	Biaya / Tarif Pelayanan	3,93	98,33
5.	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,81	95,33
6.	Kompetensi Pelaksana Pelayanan	3,53	88,17
7.	Perilaku Pelaksana Pelayanan	3,55	88,83
8.	Penanganan Pengaduan, saran dan masukan	3,49	87,17
9.	Sarana dan Prasarana	3,89	97,17

Rata-rata nilai dari suatu unsur pelayanan menunjukkan penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan tersebut. Unsur-unsur pelayanan dengan nilai rata-rata atau nilai interval IKM 3,5324 – 4,00 atau SANGAT BAIK merupakan unsur-unsur pelayanan yang perlu harus dipertahankan.



Layanan Pengaduan dalam pelayanan BKSPDM

Tabel 3.20

Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2020 dengan Tahun Lalu

Indikator Kinerja Utama	2018		2019		2020	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	-	-	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik
NILAI IKM			79.57		89,32%	

Jika dibandingkan Tahun sebelumnya, pada Tahun 2019 dimana dari Hasil indeks Kepuasan pelayanan Administrai Kepegawian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada tahun 2019 mencapai nilai IKM **79.57** atau masuk kategori “**B**” (**Baik**) dan Nilai IKM pada Tahun 2020 mencapai **89,32%** atau masuk kategori “**A**” yang berada pada mutu pelayanan kategori **SANGAT BAIK**

4. Upaya yang dilakukan untuk Peningkatan Kualitas Pelayanan:

1. Perlu upaya untuk mempertahankan kualitas pelayanan yang sudah ada, dengan melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas pelayanan secara konsisten terutama mempertahankan Biaya / Tarif Pelayanan, Sarana dan Prasarana, Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan.
2. Perlu upaya peningkatan Persyaratan Pelayanan, agar tingkat kepuasan masyarakat terhadap produk layanan pada Unit pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mendatang lebih baik lagi
3. Meningkatkan tanggung jawab dan kemampuan melalui pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan etos kerja atau motivasi petugas dan menetapkan standardisasi internal mengenai sikap layanan serta disiplin kerja.
4. Diperlukan upaya untuk meningkatkan kemudahan pelanggan dalam mengajukan keluhan melalui pembentukan satuan kerja yang berfungsi menerima dan memproses keluhan pelanggan serta menyediakan media yang mudah diakses oleh pelanggan.

5. Diperlukan upaya untuk meningkatkan kepercayaan pelanggan terhadap petugas dalam memberikan pelayanan. Hal-hal yang dapat dilakukan adalah:
 - (1) memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi petugas,
 - (2) memberikan informasi secara komunikatif kepada pelanggan
6. Kegiatan penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat dapat terus dilaksanakan sebagai salah satu cara untuk mempertahankan kualitas pelayanan publik dengan membandingkan Survey Kepuasan Masyarakat terdahulu secara berkala, jika mungkin survey dilakukan secara periodik (3 sampai dengan 6 bulan sekali atau sekurang-kurangnya 1 tahun sekali) secara berkelanjutan, sehingga dapat dilakukan perubahan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Dalam rangka mempercepat dan mempermudah layanan kepegawaian BKPSDM Kabupaten Tanah Laut terus menerus melakukan *inovasi* dan perbaikan dalam hal layanan Kepegawaian pada tahun 2021 BKPSDM akan Meluncurkan APLIKASI SIMPONI (Sistem Informasi Layanan Online) mencakup keseluruhan layanan kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Tanah Laut diantaranya Kenaikan Pangkat, Pensiun PNS, Izin Belajar, Tugas Belajar, pencantuman gelar , Layanan Pembuatan Karis/Karsu, satya Lencana serta layanan Kepegawaian lainnya tanpa mengumpulkan berkas yang meakibatkan penumpukan berkas, dengan kehadiran aplikasi ini diharapkan mampu melayani urusan kepegawaian melalui urusan kantor masing masing tanpa harus bertatap muka langsung dengan petugas layanan Kepegawaian.

A. Evaluasi Capaian IKU Tahun 2020

NO	Kinerja Utama	Indikator	Target (%)	Capaian Kinerja				Capaian 2020	Target Akhir Renstra	Capaian tahun 2020 terhadap Target Akhir Renstra	Hasil Evaluasi	
				TW I	TW II	TW III	TW IV					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
I	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi :								untuk meningkatkan kinerja ditahun mendatang akan di lakukan Diklat dengan Media E learning dan Zoom	
			1.Kompetensi manajerial	97,58	42.31	-	-	-	42.31	100		42.31
			2.Kompetensi teknis	64,85	54	-	-	-	54	73.22		73.75
II	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	2	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	100	15	35.00	48	21	104	100	104.2	Tersusun nya Peta jabatan dan pengisian kekosongan di SKPD
III	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	3	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian :	Baik	-	-	-	-	Sangat Baik	Baik	100%	Telah dilaksanakan diklat pelayanan Publik untuk Peningkatan Pelayanan
			- Nilai rata - rata unsur		-	-	90,22	-				
			- Nilai rata - rata tertimbang		-	-	3.573	-				
			- Nilai IKM		-	-	89%					

B. Realisasi Rencana Aksi Tahun 2020

Sasaran	Indikator	Program/ Kegiatan	Indikator	Target	Target	Reali sasi	Capaian %	Pagu	Anggaran	Realisasi	Capaian %		
1	2	3	4	5	6	7		8	9	10			
PEMBINAAN, PENGEMBANGAN, DAN FORMASI APARATUR													
Peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis	Pembinaan dan Pengembangan kediklatan Aparatur	Jumlah orang yang mengikuti Diklat Manajerial dan Tekhnis	76 Orang	TW 1	50	38	52,63%	819,470,660	TW 1	409,747,665	202,438,820	24,70
					TW 2	27	1			TW 2	204,800,000		
					TW 3		-			TW 3	204,903,200	-	
					TW 4	-	-			TW 4		-	
		Pembinaan, Pengembangan Formasi, dan Pengadaan ASN	Jumlah Penerima an CASN	250 CPNS	TW 1	250	-	52,63%	322,503,700	TW 1	312,128,700	81,231,900	49,44
					TW 2		-			TW 2	10,375,000	7,311,800	
					TW 3		-			TW 3		69,411,800	
					TW 4	-	172			TW 4	-	1,505,000	
		Pembinaan, Penjurangan Karier, dan Fasilitasi Profesi Aparatur	Jumlah PNS yang tugas belajar dan UKPPI	63 PNS	TW 1	50	30	81,54%	174,784,080	TW 1	152,432,080	90,503,200	75,41
					TW 2	13	3			TW 2	22,352,000	6,675,000	
					TW 3		20			TW 3	-		
					TW 4		-			TW 4	-	34,620,000	

		Kegiatan Assesment	Jumlah PNS yang Mengikuti Assesment	44 PNS	TW 1	20	-	86,36%	339,350,080	TW 1	169,675,040	9,053,600	87,93
					TW 2		10			TW 2	120,405,300	35,675,000	
					TW 3	24	-			TW 3	49,269,740	-	
					TW 4		28			TW 4	-	253,673,100	
PROGRAM MUTASI, DATA, DAN INFORMASI													
Tersedianya Aparatur Sipil negara yang memenuhi Standart Kompetensi	Persentase penanganan pelanggaran disiplin pegawai ASN	Pembinaan, Penanganan Disiplin dan Penghargaan ASN	Jumlah PNS yang ditangani	120 PNS	TW 1	20	-	100%	35,465,600	TW 1	21,023,950	24,264,000	83,86
					TW 2	100	100			TW 2	10,881,650	-	
					TW 3		20			TW 3	3,560,000	5,477,600	
					TW 4					TW 4	-		
	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	Penyusunan Rencana Pembinaan dan pengembangan Karier PNS	Jumlah PNS	2000 PNS	TW 1	100	803	104%	524,443,900	TW 1	255,624,300	77,446,000	63,89
					TW 2	900	401			TW 2	253,069,600	18,405,300	
					TW 3	100	701			TW 3	7,875,000	32,925,000	
					TW 4	900	188			TW 4	7,875,000	205,248,000	
	Persentase pegawai yang datanya akurat	Pembangunan, Pengembangan dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Dokumen	5 Dok	TW 1			100%	270,499,060	TW 1	21,290,000	77,446,000	81,50
					TW 2	2	2			TW 2	2,289,900	18,405,300	
					TW 3					TW 3	9,200,000	32,925,000	
					TW 4	3	3			TW 4	187,695,500	205,248,000	

PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN													
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian,	Persentase terkelolanya administrasi barang / aset, perkantoran dan kepegawaian	Penyediaan Rapat rapat konsultasi dan Koordinasi	Jumlah bulan	12 Bulan	TW 1	3	3	100%	703,462,612	TW 1	636,903,775	350,399,837	90,72
					TW 2	3	3			TW 2	66,305,407	3,100,000	
					TW 3	3	3			TW 3	253,430	25,105,036	
					TW 4	3	3			TW 4	-	213,195,120	
	Kegiatan Penyediaan Jasa Bahan, Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis	8 Jenis	TW 1	3	3	100%	566,620,160	TW 1	180,206,490	67,930,699	79,40	
				TW 2	3	3			TW 2	142,168,070	10,853,051		
				TW 3	3	3			TW 3	95,698,600	22,138,408		
				TW 4	3	3			TW 4	148,547,000	282,789,199		
	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	Jumlah Bulan	12 bulan	TW 1	3	3	100%	347,295,060	TW 1	86,823,765	74,469,379	93,49	
				TW 2	3	3			TW 2	86,823,765	74,469,379		
				TW 3	3	3			TW 3	86,823,765	74,469,379		
				TW 4	3	3			TW 4	86,823,765	74,469,379		

PEMENUHAN, PENINGKATAN SARANA / PRASARANA KERJA DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA													
	Rehabilitasi sedang/ berat gedung Kantor	Jumlah Gedung	7 Gedung	TW 1	3	3	100%	33,588,000	TW 1	8,000,000	7,882,000	57,79	
				TW 2	2	2			TW 2	8,000,000	1,280,000		
				TW 3	1	1			TW 3	5,600,000	-		
				TW 4	1	-			TW 4	11,988,000	9,828,000		
		Pengadaan Pakaian Dinas beserta Kelengkapannya	Jumlah Jenis	0	TW 1	-	-	0	0	TW 1			
				TW 2	-	-			TW 2				
				TW 3	-	-			TW 3				
				TW 4	-	-			TW 4				
	PENYEBARLUASAN INFORMASI PEMBANGUNAN DAN PELAYANAN SKPD												
		Pelaksanaan Kegiatan Pameran Pembangunan	Jumlah Event	2 Event	TW 1	-	-	0	20,000,000	TW 1	-	-	0
TW 2					-	-	TW 2			-	-		
TW 3					-	-	TW 3			-	-		
TW 4					2	-	TW 4			-	-		
PERENCANAAN, PENGENDALIAN DAN EVALUASI KINERJA SKPD													
Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan	Kenaikan Nilai Sakip	Penyusunan perencanaan dan Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan	8 Dok	TW 1	3	3	100%	39,685,000	TW 1	21,040,400	9,053,600	99,40
					TW 2	1	1			TW 2	14,510,200	4,029,500	
					TW 3	1	1			TW 3	2,088,000	709,500	
					TW 4	3	3			TW 4	2,019,400	25,042,800	

Tabel 3.21

Meta data indikator Kinerja Tahun 2020

Sasaran SKPD	IKU SKPD	Satuan	Capaian Kinerja		Capain (%)	Alasan / Permasalahan jika tidak tercapai
			Target 2020	Realisas i 2020		
1. Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	1. Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi :	%	100%	52.63	53%	Pada Tahun Anggaran 2020 tidak Memenuhi target dikarenakan dari target 76 Orang hanya terealisasi 40 orang, 11 orang untuk Diklat Latsar Kategori 2 dan 27 orang utk diklat Tekhnis kegiatan tidak tercapai 100% dikarenakan masa Pandemi Covid 19 maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu instansi penyelenggara pelatihan turut merasakan dampaknya. Berbagai pelatihan tatap muka yang sejatinya diselenggarakan terpaksa harus ditunda, Kondisi ini tentu saja memerlukan penyesuaian-penyesuaian baik, dengan memundurkan jadwal
			26 Orang	11 orang	42.31	
			50 Orang	27 Orang	54%	
2. Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	1. Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	%	100%	104%	104%	Target 100% dengan realisasi indikator Kinerja 104% capaian indikator ini melebihi Target, pada tahun anggaran 2020 dari target 2000 orang PNS terealisasi 2093 orang PNS baik untuk Mutasi dan Promosi maupun kenaikan Pangkat dan Berkala

3	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	1	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian :	Indeks	Baik	Sangat Baik	100%	<p>Nilai IKM pada Tahun 2020 mencapai 89,32% atau masuk kategori “A” yang berada pada mutu pelayanan kategori SANGAT BAIK</p>
			- Nilai rata - rata unsur			90,222		
			- Nilai rata - rata tertimbang			3,573		
			- Nilai IKM			89,32		

C. Evaluasi Capaian Indikator SKPD Sesuai Target Renstra (2018-2023)

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Renstra SKPD					Realisasi Capaian			Rasio Capaian pada Tahun	
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022
1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi :											
	- Kompetensi manajerial	94,74	96,16	97,58	99	100	100	100	84,03	42.31	105,55	87,39
	- Kompetensi teknis	56,49	60,67	64,85	69,04	73,22	73,22	80	51,11	54	141,62	84,24
2	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	-	100	100	100	100	100	94,73	94,99	104.2	94,73	94,99
3	Persentase penanganan pelanggaran disiplin pegawai ASN	-	100	100	100	100	100	75	115	53	75	115
4	Persentase penyelesaian hasil rekomendasi inspektorat	-	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

5	Persentase tingkat kehadiran pegawai BKPSDM	-	100	100	100	100	100	94	95	100	94	95
6	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	-	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
7	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian		BAIK	BAIK	BAIK	BAIK	BAIK	BAIK	BAIK	SANGA T BAIK	100	100
8	Persentase pegawai yang datanya akurat		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
9	Persentase terkelolanya administrasi barang / aset, perkantoran dan kepegawaian		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
10	Persentase terkelolanya administrasi perencanaan dan keuangan		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Dokumentasi Evaluasi Kegiatan 2020



Monev Renstra dan Capaian Kinerja per triwulan



Perjanjian Kinerja dari eselon III dan IV

3. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon III Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur

Sesuai dengan tugas Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan diklat aparatur, formasi dan pengadaan, penjenjangan karier dan fasilitas profesi aparatur, maka dalam rangka Mewujudkan target Kinerja jangka menengah maka ditetapkanlah dokumen Perjanjian Kinerja target Kinerja yang akan dijadikan bahan evaluasi terhadap capaian Kinerja dari perjanjian tersebut dalam rangka pemberian Penghargaan dan Sanksi

Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur membawahi 3 (tiga) Sub Bidang dengan tugas sebagai berikut:

1. Sub Bidang Diklat Aparatur

Sub Bidang Diklat Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait kebijakan diklat aparatur.

2. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan

Sub Bidang Formasi dan Pengadaan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait kebijakan formasi dan pengadaan.

3. Sub Bidang Penjenjangan Karier dan Fasilitas Profesi Aparatur

Sub Bidang Penjenjangan Karier dan Fasilitas Profesi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait penjenjangan karier dan fasilitas profesi aparatur.

Tabel 3.22

**Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020
Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya pemenuhan pegawai	1 Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan organisasi	100%	99,25
2	Meningkatnya ASN sesuai kompetensi	1 Persentase kelulusan diklat ASN sesuai kompetensi	100%	52,63%
		2 Persentase ASN yang selesai mengikuti tugas belajar tepat waktu	100%	100%

Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan pemenuhan pegawai

- *Indikator Kinerja 1 : Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan organisasi*

Tabel 3.23

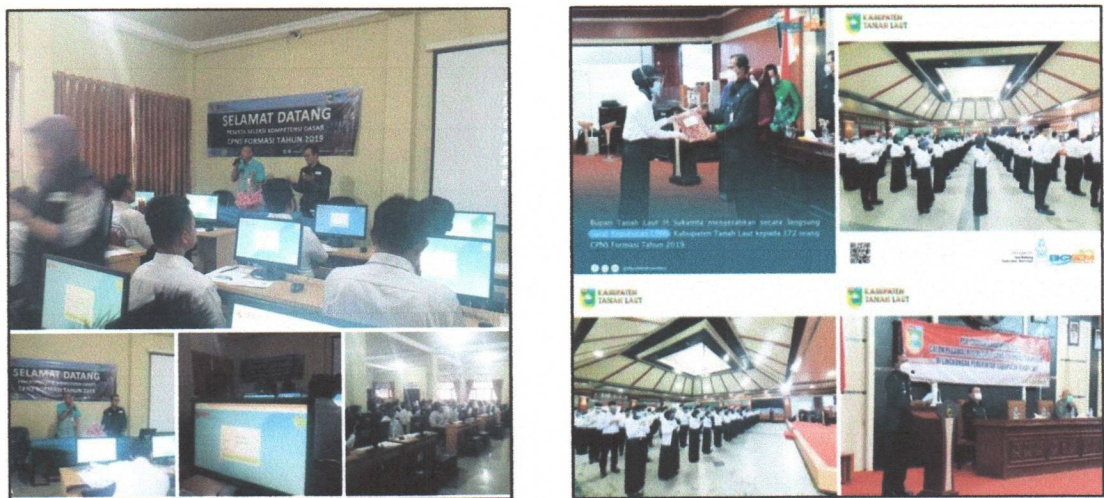
**Perbandingan Jumlah Jabatan yang Terisi
Tahun 2020 dan Tahun 2019**

Jenis Jabatan	2020			2019		
	Jumlah Jabatan	Jumlah Jabatan Yang Terisi	Jumlah Jabatan Yang Kosong	Jumlah Jabatan	Jumlah Jabatan Yang Terisi	Jumlah Jabatan Yang Kosong
Eselon II	34	29	5	34	33	1
Eselon III	155	152	3	155	146	9
Eselon IV	511	484	27	510	485	25
Fungsional	3368	3366	2	1105	1105	0
Pelaksana	837	837	0	3330	3330	0
Jumlah	4905	4868	37	5134	5099	35

Indikator Kinerja Persentase Jabatan Pemenuhan Pegawai sesuai Kebutuhan mencapai 99.32% dikarenakan:


1. Jumlah jenis jabatan baik Eselon II, III, IV, Fungsional dan Pelaksana yang berjumlah 4905, jabatan terisi sebanyak 4868 jabatan, kekosongan terdapat pada jabatan Eselon sebanyak 37 orang yang terdiri dari Eselon II sebanyak 5 orang, Eselon III sebanyak 3 orang, dan Eselon IV 27 orang dan fungsional sebanyak 2 orang

2. Untuk pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan organisasi Kabupaten Tanah Laut mengadakan penerimaan CPNS Formasi 2019 yang mana untuk tes SKD dilaksanakan di tahun 2019 dan Pelaksanaan tes SKB dilanjutkan pada Tahun 2020 dari dengan hasil akhir yang menerima Surat Keputusan CPNS pada hari ini sebanyak 172 orang, diantaranya 78 tenaga pendidik, 73 tenaga kesehatan dan 21 tenaga teknis.



3. PPPK Tahap 1,

Dalam Pelaksanaan Seleksi PPPK Tahap 1 belum dapat dilaksanakan terkait belum adanya landasan yang mendasari dari pada pelaksanaan kegiatan itu sendiri sehingga pelaksanaan kegiatan tersebut tidak dapat terlaksanakan. Yang dalam hal ini informasi yang di terima hanya sampai pada Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor B/298/FP3K/M.SM.01.00/2019 tanggal 4 Februari 2019 perihal pengadaan PPPK Tahap 1 Tahun 2019 dan pada tahun 2020 pelaksanaan Kegiatan Pemberkasan PPPK






PENETAPAN HASIL AKHIR PENGADAAN

CALON PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (CPPPK)
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT
FORMASI TAHUN 2019

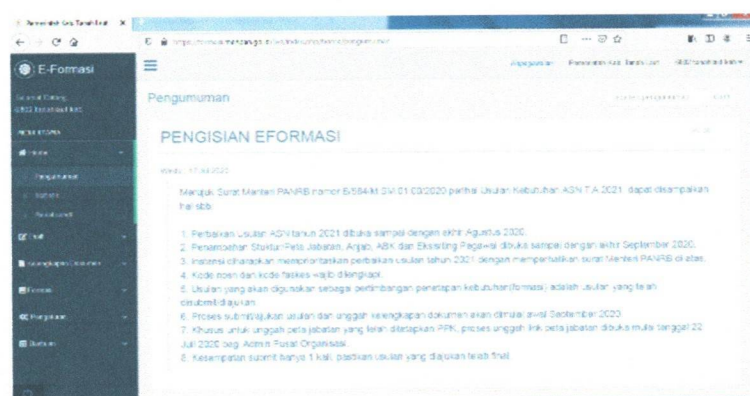
Dapat di unduh melalui link dibawah ini :
<https://bit.ly/HasilAkhirPenetapanCPPPKTala>

P3K

 BKPSDM Kabupaten Tanah Laut
 bkpsdmkabtanahlaut


Untuk meningkatkan sasaran strategis ini pada tahun yang akan datang Badan Kepegawaian akan melakukan upaya-upaya:

1. Menyusun Analisis jabatan dan Analisa Beban Kerja dan Peta Jabatan
2. Mengusul kan Formasi Ke Badan Kepegawaian Negara (BKN)
 - Surat Kepala Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi Badan Kepegawaian Negara Nomor BIII26-30/V3-9/99 tanggal 8 Januari 2020 tentang Permintaan Bahan Penyusunan Kebutuhan ASN TA 2021
 - surat Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 800/49-Bang.1/BKPSDM tanggal 14 Januari 2020 tentang Permintaan Bahan Penyusunan Kebutuhan ASN T.A 2021
 - Surat Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 800/217-Bang.1/BKPSDM tanggal 6 february 2020 tentang Permintaan Data Kebutuhan PNS
3. Mengusul kan Formasi Ke Kemenpan RB
 - Surat Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 800/200-Bang.1/BKPSDM tanggal 24 february 2020 tentang Permintaan Usulan Kebutuhan /Formasi ASN T.A. 2020 dan 2021
4. Surat Plt. Deputi Bidang SDM Aparatur, Kementerian PANRB Nomor B/110/SM.01.00/2020 tanggal 7 february 2020 tentang Pembaharuan Data E-formasi dimana usulan kebutuhan/ formasi ASN tahun 2020 dan 2021



Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya ASN sesuai kompetensi

• **Indikator Kinerja 1 : Persentase kelulusan diklat ASN sesuai kompetensi**

Pada Tahun 2020 capaian kelulusan diklat peningkatan kompetensi manajerial dan teknis hanya mencapai 52,63% dikarenakan pada masa Pandemi Covid 19, dari target 76 orang tercapai 40 orang tabel 3.24

**Tabel 3.24
Jumlah Pegawai Kelulusan Diklat ASN Tahun 2020**

No	Indikator	Tahun 2020		Capaian Realisasi (%)
		Target	Realisasi	
1	Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi Manajerial			
	- Diklat PIM II	2	0	
	- Diklat PIM III	2	0	
	- Diklat PIM IV	0	0	
	- CPNS	22	11	
Jumlah		26	11	42,30%
2	Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi Tekhnis	50	29	
	Jumlah	50	29	58.00

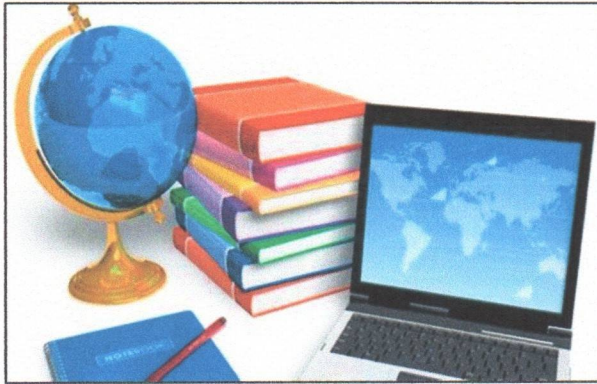
Tabel 3.25

Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2019 dan 2020

No	Indikator	Tahun 2019		Capaian Realisasi (%)	Tahun 2020		Capaian Realisasi (%)
		Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi Manajerial			79,22%			52,63%
	- Diklat PIM II	6	3	84.03%	2	0	42,30%
	- Diklat PIM III	11	9		2	0	
	- Diklat PIM IV	40	40		0	0	
	- CPNS	206	169		22	11	
Jumlah		263	221		26	0	
2	Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi Tekhnis	45	23	51.11%	50	29	58%
Jumlah		45	23		50	27	
Jumlah Keseluruhan PNS Kabupaten Tanah Laut		5099			4868		

Dibandingkan dengan Tahun 2019 dimana capaian indikator dengan realisasi 79,22% jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2020 hanya 52,63% ada penurunan dari tahun lalu yang disebabkan masa Pandemi Covid 19 Kegiatan Diklat tidak bisa dilaksanakan selain dari tahun 2019 dan 2020 selain itu ada Perbedaan Jumlah target

• **Indikator Kinerja 2 : Persentase ASN yang selesai mengikuti tugas belajar tepat waktu**



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

Pada Tahun 2020 capaian ASN yang selesai mengikuti tugas belajar tepat waktu mencapai 100%, dari 5 orang ASN yang melaksanakan tugas belajar, sudah dinyatakan lulus jika realisasi 2020 tidak ada Perbedaan capaian atau 2019 capaian juga 100% hal ini karena didukung oleh motivasi belajar yang tinggi dari PNS untuk memenuhi standar kompetensi dan adanya program program, baik dari Kementerian maupun Pemerintah Provinsi yang membantu pencapaian target Pemerintah Kabupaten, Namun demikian terdapat beberapa kendala dalam pencapaian kinerja yakni

1. Kurangnya koordinasi dengan perguruan tinggi dalam melaporkan hasil studi PNS yang menempuh tugas belajar menyebabkan hasil studi tidak terpantau sehingga beberapa tidak memenuhi target nilai yang diharapkan dan terpaksa drop out
2. Kegagalan PNS dalam menerima bantuan tugas belajar karena terlambatnya dalam pengajuan berkas

Solusi agar tugas belajar dapat selesai tepat waktu yakni Meminta kepada perguruan tinggi tempat PNS peserta tugas belajar untuk memberikan secara berkala laporan kemajuan studi PNS kepada BKPSDM agar memudahkan evaluasi sesuai aturan Kerjasama yang telah dibuat

Tabel 3.26

Jumlah ASN lulus Tugas Belajar Tahun 2020

Uraian	2020	
	Target	Realisasi
D.III	-	-
Tugas Belajar S1	-	-
Tugas Belajar D.III ke S1	1	1
Bantuan Tugas Belajar Dokter Spesialis	1	1
Biaya Tugas Akhir S2		1
Bantuan Tugas Belajar Dokter Spesialis	1	1
Bantuan Tugas Akhir Dokter Spesialis	1	1
Bantuan Tugas Belajar Dokter Sub Spesialis	-	-

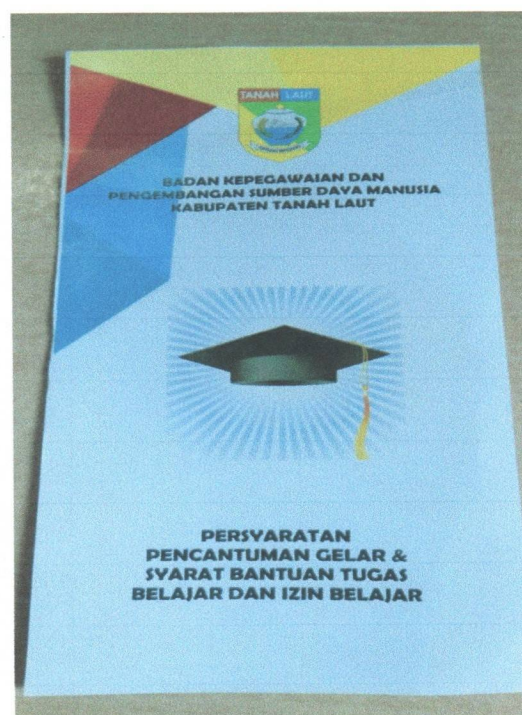
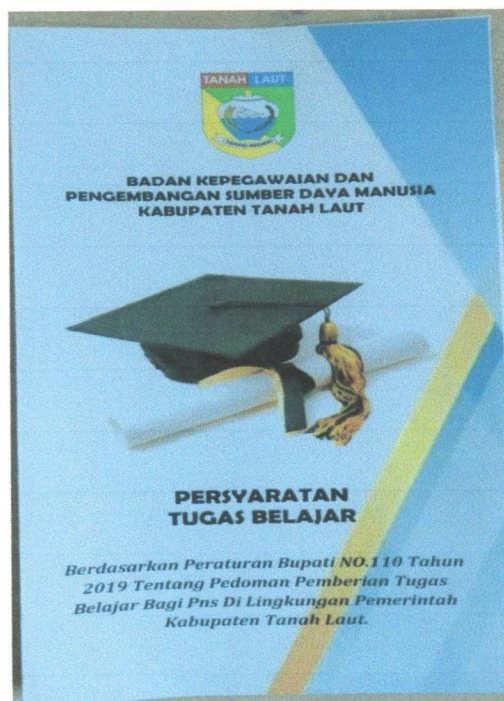
Tabel 3.27

Tugas Belajar Tahun 2019 Tahun 2020

Uraian	2019		2020	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
D.III	20	-	-	-
Tugas Belajar S1	9		-	-
Tugas Belajar D.III ke S1	1	-	1	1
Bantuan Tugas Belajar Dokter Spesialis	2	1	1	1
Biaya Tugas Akhir S2	3	2	2	1
Bantuan Tugas Belajar Dokter Spesialis	9	5	1	1
Bantuan Tugas Akhir Dokter Spesialis	2	2	1	1
Bantuan Tugas Belajar Dokter Sub Spesialis	1	-	-	-

Tabel 3.28
Izin Belajar Tahun 2019 Tahun 2020

Tahun	Uraian	Jumlah Peserta	Keterangan
2019	Ujian Dinas	8 Orang	Lulus Semua
	Ujian Kenaikan Pangkat dan Penyesuaian Ijazah	15 Orang	Lulus Semua
	Pencantuman Gelar	69 Orang	
	Jumlah	92 Orang	
2020	Ujian Dinas	42 Orang	Lulus Semua
	Ujian Kenaikan Pangkat dan Penyesuaia Ijazah	24 Orang	Lulus Semua
	Pencantuman Gelar	72 Orang	
	Jumlah	138 Orang	



Tabel 3.29

**Program dan Kegiatan yang mendukung Sasaran Strategis Eselon III
Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur**

NO	SASARAN STRATEGI	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN		
					FISIK/ KINERJA	%	ALOKASI ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	%
1	Meningkatnya pemenuhan pegawai	Program Pembinaan, Pengembangan dan Formasi Aparatur	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan Struktural dan ASN yang telah mengikuti Pendidikan Pendidikan dan Pelatihan Formal	78.42	76,05%	1.656.108.520	792.849.220	48,87	
2.	Meningkatnya ASN sesuai kompetensi	¹ Kegiatan dan Pengembangan Kediklatan Aparatur	Jumlah Orang	76 Orang	40 Orang	52,63	819.470.660	202.438.820	24,70
		² Kegiatan Pembinaan,	Jumlah Orang	250 Orang	172 Orang	68,80	322.503.700	160.210.500	49,68

		Pengembangan Formasi dan Pengadaan ASN							
	3	Kegiatan Pembinaan, Penjurangan Karier dan Fasilitasi Profesi Aparatur	Jumlah Orang	63 Orang	55 Orang	87,30	174.784.080	131.798.200	75,41
	4	Kegiatan Assesment	Jumlah Orang	44 Orang	42 Orang	95,45	339.350.080	298.401.700	87,93

3.1 Capaian Indikator Kinerja Eselon IV Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur

Sub Bidang Diklat Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait kebijakan Pendidikan dan Pelatihan aparatur.

Tabel 3.30
Tabel Capaian Sasaran Strategis Eselon IV
Sub Bidang Diklat Aparatur

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	
1	Melakukan fasilitasi diklat penjenjangan struktural, teknis, dan prajabatan	1	Jumlah peserta yang lulus diklat penjenjangan struktural	4 orang	0 orang	0%
		2	Jumlah peserta yang lulus diklat teknis	50 orang	29 orang	58%
		3	Jumlah peserta yang lulus diklat prajabatan	22 orang	11 orang	50%

➤ **Sasaran Strategis 1 : Melakukan fasilitasi diklat penjenjangan struktural, teknis, dan prajabatan**

- **Indikator Kinerja 1 : Jumlah peserta yang lulus diklat penjenjangan struktural**

Pada Sasaran Strategi dengan Indikator Jumlah peserta yang lulus diklat penjenjangan Struktural pada tahun 2020 dari target 4 orang dengan realisasi atau capaian 0% dikarenakan masa Pandemi Covid 19 Sehingga kegiatan Pembelajaran tatap muka tidak bisa dilakukan, oleh karena agar capaian ini terealisasi pada tahun 2021 direncanakan Kegiatan Diklat dengan Metode e-Learning dan Zoom dikarenakan Pada Tahun 2020 Pelaksanaan Diklat PIM II,III dan IV tidak bisa dilaksanakan dampaknya target Capaian terhambat ada

beberapa Pejabat Struktural yang masuk daftar menunggu panggilan Melaksanakan Diklat yakni untuk Eselon II sebanyak 7 orang, Eselon III sebanyak 62 Orang dan Eselon IV sebanyak 132 Orang, dapat dilihat pada tabel 3.31, 3.32 dan 3.33.

- **Indikator Kinerja 2 : Jumlah peserta yang lulus diklat Tekhnis**

Pada Sasaran Strategi dengan Indikator Jumlah peserta yang lulus diklat Tekhnis pada tahun 2020 dari target 50 orang terealisasi 29 Orang atau capaian 58%. Kendala yang menyebabkan indikator ini tidak tercapai yaitu: (1) diklat tidak sesuai dengan kebutuhan instansi; (2) tujuan pembelajaran tidak tercapai selama proses pembelajaran; dan (3) pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari saat diklat tidak bisa diterapkan dalam pekerjaan sehingga kinerja pegawai tidak berubah. Upaya untuk perbaikan atas kendala ini, yaitu: (1) dilakukan Analisa Kebutuhan (AKD) pendidikan dan pelatihan dengan baik, analisa kebutuhan diklat adalah proses untuk menentukan diklat apa yang dibutuhkan ASN Kabupaten Tanah Laut; (2) menetapkan tujuan pembelajaran dengan tujuan agar pelatihan memberikan dampak peningkatan kinerja; dan (3) narasumber / widyaiswara mampu melakukan tiga hal, yaitu fokus pada tujuan pelatihan, memberikan instruksi dari berbagai metode dan fleksibel terhadap apapun perubahan di lapangan, dan pelatihan terlaksana akan memberikan hasil nyata untuk peningkatan kompetensi dan pencapaian kinerja.

- **Indikator Kinerja 3 : Jumlah peserta yang lulus diklat prajabatan**

Indikator ini merupakan Pendidikan dan Pelatihan latihan Dasar (Latsar) dengan target 22 Orang dari CASN Formasi Kategori 2 namun hanya terealisasi 11 orang atau serapan 50%. Kendala yang menyebabkan indikator ini tidak tercapai, yaitu adanya peningkatan kasus infeksi Corona Virus Disease (Covid 19) dan adanya refocusing anggaran. Upaya untuk perbaikan atas kendala ini, yaitu: (1) pengalihan proses pembelajaran klasikal menjadi pembelajaran jarak jauh atau memanfaatkan teknologi informasi (TI) dengan strategi dan metode pembelajaran video conference atau dengan aplikasi Skype, Zoom, Google Hangout; dan (2) telah terbitnya peraturan LAN nomor 1 Tahun 2021 tentang pelatihan dasar (LATSAR) CPNS untuk penyesuaian LATSAR selama pandemi COVID, yang mana sebelumnya LATSAR CPNS diasramakan namun dengan adanya peraturan LAN ini LATSAR CPNS dapat dilakukan secara blended learning.

Tabel 3.31
Daftar Pejabat Struktural
Yang Belum Mengikuti Diklat PIM IV

NO	NAMA LENGKAP	NAMA JABATAN
1	HJ. RUSDANIAH ,S.T	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Kecamatan Bati-Bati Pemkab Tanah Laut
2	YULIANTI , S.Sos	Kepala Seksi Kemasyarakatan Kelurahan Sarang Halang Kecamatan Pelaihari Pemkab Tanah Laut
3	MEILAWATI ,ST	Kepala Seksi Inventarisasi Rpplh Dan Klhs Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tanah Laut
4	MIFTAHUL ANWAR ,S.Kom	Kepala Sub Bidang Penelitian Pengembangan Ekonomi Dan Sosial Budaya Bidang Penelitian Dan Pengembangan
5	AKHMAD RIADI ,S.Kom	Kepala Seksi Promosi Investasi Bidang Penanaman Modal Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
6	INDRA WAHYUDI , SKM, M.Kes	Kepala Upt Puskesmas Pelaihari Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
7	ASEP SETIAWAN ,S.Kom	Kepala Sub Bagian Perencanaan Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kabupaten
8	NORMAIDA ,S.Si	Kepala Seksi Pembangunan Kelurahan Sarang Halang Kecamatan Pelaihari Pemkab Tanah Laut
9	ABDULLAH SANI ,S.Sos	Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Kecamatan Takisung Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
10	YENI RETNANINGTYAS , A.Md	Kepala Seksi Pengelolaan Dan Pemeliharaan Arsip Bidang Kearsipan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan
11	AHMAD YANUAR ,ST	Kepala Seksi Rehabilitasi Dan Rekonstruksi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
12	YUDI IRAWAN A.Md	Kepala Sub Bidang Pengamanan Dan Pemeliharaan Bidang Pemanfaatan Dan Pengendalian Aset Badan Pengeloan
13	ISWAHYUDOTO ,S.Kom	Kepala Sub Bidang Diklat Aparatur Bidang Pengembangan Dan Formasi Aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
14	HASMI NORBANA S. Kom	Kepala Sub Bidang Penagihan Pajak Daerah Bidang Pajak Daerah Badan Pendapatan Daerah Pemkab Tanah La

15	RIJA NUPARI ,S.ST	Kepala Sub Bidang Penelitian Pengembangan Infrastruktur Bidang Penelitian Dan Pengembangan Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah
16	DONA ROSTI ANGGAITA ,ST	Kepala Upt Laboratorium Lingkungan Upt Laboratorium Lingkungan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman
17	dr. NELLY MEILIANA	Kepala Seksi Mutu Pelayanan Dan Akreditasi Bidang Pelayanan Rsud H.Boejasin Pelaihari Pemerintah Kab. Tanah Laut
18	MAHRITA RATNAFURI , ST	Kepala Sub Bagian Pembinaan Kompetensi Dan Evaluasi Pelaporan Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah
19	AHDA FU'ADI ,S.I.Kom	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa/Kelurahan Kecamatan Bumi Makmur Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
20	JAINAL ABIDIN , SP	Kepala Seksi Penyuluhan Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Kabupaten Tanah Laut
21	PRECEILLIA CIPTANING ULFA ,ST	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Laboratorium Blh Upt Laboratorium Blh Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman
22	LISTIA ANGGRAINI ,S. Far. Apt	Kepala Seksi Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular Dan Kesehatan Jiwa Bidang Pencegahan
23	RAHMI BUDIATI ,ST	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Laboratorium Penguji Material Konstruksi Upt Laboratorium Penguji Materi
24	IBNUL QOYIM , SH	Kepala Seksi Persyaratan Kerja Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja
25	ALMUNANSYAH ,S.Kom	Kepala Sub Bidang Mutasi Dan Kepangkatan Bidang Mutasi, Data Dan Informasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
26	ISTIQOMAH , AMK	Kepala Seksi Sumber Daya Manusia Dan Diklat Bidang Keperawatan Rsud H.Boejasin Pelaihari Pemerintah Kab. Tanah Laut
27	R. DODY ISKANDAR SKM	Kepala Upt Instalasi Farmasi Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
28	LAILA ALFISAH ,A.Md	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Balai Laboratorium Upt Balai Laboratorium Dinas Kesehatan Pemerintah Kab. Tanah Laut
29	dr. AGUSTINA MARIA	Kepala Upt Puskesmas Takisung Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
30	RETNA AFRYANI S.Gz	Kepala Sub Bagian Keuangan Dan Pengelolaan Aset Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut

31	MIERTA APRIANA ,SKM	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut
32	FAZRIANNOOR ,S.Kep	Kepala Subbag Program Dan Perencanaan Sekretariat Rsud H.Boejasin Pelaihari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
33	HAMDADI ,S.Sos	Kepala Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Pemerintah Kab. Tanah Laut
34	ENDANG WINARNI A.Md	Kepala Subbag Keuangan Sekretariat Rsud H.Boejasin Pelaihari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
35	SARI PRATIWI ,SE	Kepala Sub Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Pemerintah Kabu
36	Hj. MARSALINA ,SE	Kepala Seksi Pemerintahan Pada Kelurahan Karang Taruna Kabupaten Tanah Laut
37	WARDANA ,SE	Kepala Seksi Infrastruktur Dan Kemitraan Olahraga Bidang Keolahragaan Dinas Kepemudaan Dan Olahraga
38	AKHMAD SYAHRUJI ,SE	Kepala Seksi Pembinaan Dan Penyuluhan Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah Satuan Polisi Pamong Praja
39	M. SYAFRIANDI NOOR ,SE	Kepala Sub Bagian Perencanaan Dan Keuangan Pada Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut
40	INDAYANI ,S.Akt	Kepala Sub Bidang Akuntansi Pendapatan Dan Piutang Bidang Akuntansi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset
41	RINAWATI ,SKM	Kepala Upt Puskesmas Angsau Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
42	ALAM MANDHANI AISYIAH ,ST	Kepala Seksi Sarana Dan Prasarana Daya Tarik Wisata Bidang Destinasi Pariwisata Dinas Pariwisata
43	ASWATUN HASANAH ,A.Md.Komp	Kepala Sub Bidang Penjenjangan Karier Dan Fasilitasi Profesi Aparatur Bidang Pengembangan Dan Formasi
44	NURMINDA WIDIASARI ,ST	Kepala Seksi Irigasi, Sungai, Rawa Dan Pantai Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang
45	RACHMADANI A.Md	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Peralatan Upt Peralatan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan
46	DANAWAN SUPRIYADI ,ST	Kepala Seksi Bina Penataan Administrasi Pemerintahan Desa Dan Kelurahan Bidang Bina Pemerintahan Desa

47	RINNI AULIA SE	Kepala Seksi Pemerintahan Kelurahan Pelaihari Kecamatan Pelaihari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
48	SETIYO ,SST	Kepala Seksi Bina Jasa Konstruksi Bidang Cipta Karya Dan Jasa Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang
49	FREDDY NOORHARI SUCIYANTO ,ST	Kepala Seksi Air Bersih Dan Sanitasi Bidang Cipta Karya Dan Jasa Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang
50	ERWANSYAH ,A.Md	Kepala Seksi Pengembangan Aplikasi Bidang Penyelenggaraan E-Government Dinas Komunikasi Dan Informat
51	MARLIANI , SKM	Kepala Upt Puskesmas Asam-Asam Dinas Kesehatan
52	NOVE NOOR SALAM ,SH	Kepala Seksi Pengendalian Dan Penindakan Bidang Ketentraman Dan Ketertiban Umum Satuan Polisi Pamong Praja
53	Hj. NOVITA SARI ,Apt	Kepala Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja Dan Olah Raga Bidang Kesehatan Masyarakat Dinas Kab. Tanah Laut
54	MUHAMMAD SEPTIADI ,SH	Kepala Sub Bagian Fasilitasi Tugas Tugas Dprd Bagian Fasilitasi Tugas Dan Fungsi Dprd Sekretariat Dprd
55	FAHYUDI ,S.Kep	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas Batakan Upt Puskesmas Batakan Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
56	H. MUHROJI ,S.Kep.Ns	Kepala Upt Puskesmas Kait-Kait Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
57	ZAINUDDIN ALWI ,ST	Kepala Seksi Sarana Dan Prasarana Industri Bidang Perindustrian Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian
58	FADLY FAUZAN ,SH	Kepala Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosia
59	GAZALI RAHMAN A.Md	Kepala Upt Bpp Panyipatan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Pemerintah Kabupaten Tan
60	KAIM ,SP	Kepala Upt Bpp Batu Ampar Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Pemerintah Kabupaten Tan
61	HARYONO ,A.Md.Kep	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Rsud K.H. Mansyur Upt Rsud K.H. Mansyur Dinas Kesehatan
62	GAZALI RACHMAN S.PKP	Kepala Upt Bpp Kintap Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut

63	HAIRUDIN ,S.Kep, Ns	Kepala Upt Puskesmas Kintap Dinas Kesehatan
64	PERLIANSYAH ,SE	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Rumah Potong Hewan Upt Rumah Potong Hewan Dinas Peternakan Dan Kesehata
65	RINI AMBARWATI ,ST	Kepala Seksi Pelayanan Kecamatan Bumi Makmur Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
66	MURWANTO ,ST	Kepala Sub Bidang Pemindahtanganan Pemusnahan Dan Penghapusan Bidang Penatausahaan Aset Badan Pengel
67	AGUS RIADY ,S.Kep	Kepala Kepala Seksi Keperawatan Upt Rsud K.H. Mansyur Dinas Kesehatan
68	ARIS APRIADI ,SE	Kepala Sub Bagian Monitoring Dan Evaluasi Perekonomian Pembangunan Bagian Perekonomian Pembangunan Setda
69	MAI PUJI LESTARI ,ST	Kepala Seksi Kajian Dampak Lingkungan Bidang Tata Lingkungan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permuki
70	FEBRIAN NOVIEAR ADITYA ROESANDY ,S.H	Kepala Seksi Pembinaan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Desa Bidang Bina Pemerintahan Desa Dan Kelurahan
71	ANDHIKA PUTRI PARAMITA , ST	Kepala Seksi Pembangunan Sumber Daya Industri Bidang Perindustrian Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustr
72	RAHMAT AMINUDDIN , S.I.Kom	Kepala Seksi Pembinaan Perpustakaan Dan Pembudayaan Kegemaran Membaca Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tanah Laut
73	MUHAMMAD GALIH SAPUTRA ,ST	Kepala Seksi Operasi Dan Pemeliharaan Pengairan Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum, Penataa
74	MASLANI S.Pd	Kepala Seksi Kurikulum Dan Penilaian Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan
75	TURAS ,S.Sos	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Kecamatan Takisung
76	ANANG HARYANTO S.Pd	Kepala Seksi Peserta Didik Dan Pembangunan Karakter Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan
77	MAHANI ,S.Kep., Ners.	Kepala Seksi Asuhan Keperawatan Bidang Keperawatan Upt Rsud H.Boejasin Pelaihari
78	MOCHAMAT TAHIR ,S.Tr	Kepala Seksi Bina Pemberdayaan Sumber Daya Alam Dan Ttg Bidang Bina Pemberdayaan Masyarakat Dinas Pmd
79	AGUS SUPRAYITNO AMG	Kepala Seksi Pengolahan Dan Pemasaran Perkebunan Bidang Perkebunan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura
80	MUHAMMAD ISNAINI AMK	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Kecamatan Batu Ampar Pemerintah Kabupaten Tanah L

81	MUHAMMAD NOVIANSYAH S.Pi	Kepala Sub Bagian Perencanaan Sekretariat Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Pemerintah Kabupaten
82	LISSA EKAWATY S.ST	Kepala Seksi Pengaduan Dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan Bidang Penataan Dan Peningkatan Kapasitas
83	KARNI S.Kep	Kepala Kepala Seksi Pelayanan Medis Dan Penunjang Medis Upt Rsud K.H. Mansyur Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
84	TAUFIQ HIDAYAT SKM	Kepala Seksi Rekam Medik Bidang Penunjang Upt Rsud H. Boejasin Pelaihari Pemerintah Kabupaten Tanah
85	BAYU KRISWONO ,ST	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa/Kelurahan Kecamatan Tambang Ulang Pemerintah Kabupaten
86	ASWIN HERMAWAN S. Kom	Kepala Sub Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Kecamatan Kintap
87	SUPIANSYAH S. Kom	Kepala Seksi Manajemen, Rekayasa Lalu Lintas Dan Pengembangan Multimoda Bidang Perhubungan Darat Dan Laut
88	YUSTINA , SKM	Kepala Seksi Kefarmasian Dan Alat Kesehatan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut
89	WITAYA ,S.Kep, Ns	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas Sungai Cuka Kintap Upt Puskesmas Sungai Cuka Kintap Dinas Kesehatan
90	KASNO A.Md	Kepala Sub Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Kecamatan Jorong
91	AMRULLAH , S.Pd	Kepala Seksi Peserta Didik Dan Pembangunan Karakter Bidang Pembinaan Paud Dan Pendidikan Nonformal Dan Formal
92	INDERA GUNAWAN ,A.Md	Kepala Sub Bidang Anggaran Bidang Belanja Dan Pembiayaan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah
93	ASPI SETIA RAHMAN ,S.Pt	Kepala Seksi Pengembangan Teknologi Perhubungan Darat Bidang Perhubungan Darat Dinas Perhubungan
94	FARID RAHMAN ,ST	Kepala Seksi Peningkatan, Pemeliharaan Dan Pengawasan Jalan Dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Laut
95	YULIA AZIZAH S.KM	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut
96	BENI MAULANA S.Kep.Ners	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas Tajau Pecah Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut

97	MOHAMMAD REZI AKBAR S.St.Pi	Kepala Seksi Perikanan Budidaya Bidang Pengembangan Usaha Perikanan Dinas Ketahanan Pangan Dan Perik
98	M. BAYU WILIANO ,ST	Kepala Sub Bidang Sda, Pengembangan Usaha, Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Bidang Ekonomi Dan Sumber Daya
99	ABDUL KARIM SUSASTRO ,S.Si, M.Ec.Dev	Kepala Sub Bidang Sinkronisasi, Evaluasi Dan Pengendalian Pembangunan Bidang Perencanaan Makro Bappeda
100	ARDIANSYAH ,SE	Kepala Sub Bagian Umum Dan Rumah Tangga Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
101	DEWI ANDRIANI ,ST	Kepala Sub Bidang Pengembangan Wilayah Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tanah Laut
102	ABDI NOOR HIDAYAT A.Md	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Kecamatan Bumi Makmur
103	NINA YUNIANA ,S. Kom	Kepala Seksi Pengolahan Dan Penyajian Data Kependudukan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Ke
104	SAFARIANI ,AMG	Kepala Seksi Promosi Dan Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Masyarakat Dinas Kesehatan Pemerin
105	SULUH SENIORITA DEWI ,SKM,M.H.Kes	Kepala Sub Bagian Perencanaan Dan Pelaporan Sekretariat Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
106	HERMANSYAH ,S.Kom	Kepala Seksi Identifikasi Dan Penguatan Kapasitas Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penangan Fakir Miskin
107	Drs. M. THAHIR SUPIANI	Kepala Seksi Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Kecil Bidang Koperasi Dan Usaha Kecil Dinas Koperasi, Ukm
108	HARYANTINI ,S.Sos	Kepala Sub Bagian Perencanaan Dan Keuangan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tanah Laut
109	HJ. SISWATI ,S.Pd	Kepala Seksi Kurikulum Dan Penilaian Bidang Pembinaan Paud Dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan
110	ARMAN S.ST	Kepala Seksi Pemerintahan Kelurahan Angsau Kecamatan Pelaihari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
111	IKA DAMAYANTI AMK	Kepala Upt Puskesmas Sungai Cuka Kintap Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
112	M. IMPRON ,SE	Sekretaris Sekretariat Kelurahan Angsau Kecamatan Pelaihari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut

113	SAIDUL FITRI ,S.Tr, M.T	Kepala Seksi Pemanfaatan Tata Ruang Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Laut
114	IRFAN ANSHARI ,ST	Kepala Seksi Pembangunan Jalan Dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Laut
115	YANTI ERLIYANI ,S.Ak	Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan Dan Bmd Sekretariat Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan
116	ENNY SUSILAWATI A.Md	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Kecamatan Pelaihari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
117	SALIM ,SE	Sekretaris Sekretariat Kelurahan Sarang Halang Kecamatan Pelaihari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
118	ISWARI UTAMI DEWI A.Md	Kepala Sub Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Kecamatan Kurau Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
119	RISWAN AKBAR ,S.Sos	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Terminal Upt Terminal Dinas Perhubungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
120	HUSNAH ,SST	Sekretaris Sekretariat Kelurahan Pelaihari Kecamatan Pelaihari
121	SURYA LESTARI ,SE	Kepala Sub Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Kecamatan Panyipatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
122	HERRY FIRMANSYAH ,S.T	Kepala Sub Bidang Infrastruktur Wilayah Bidang Infrastruktur Dan Pengembangan Wilayah Badan Perencanaan
123	NANI MULIANA S.Pd	Kepala Seksi Kemasyarakatan Kelurahan Pelaihari Kecamatan Pelaihari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
124	NUZULI RAHMAT S.Si	Kepala Seksi Pelaksanaan Dan Pengawasan Kemetrolagian Bidang Perdagangan Dinas Koperasi, Usaha Kecil
125	dr. IRWAN SETIAWAN SYAH	Kepala Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
126	ADITYAWARMAN SH	Kepala Sub Bagian Dokumentasi Dan Informasi Hukum Bagian Hukum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
127	YANTI AM.Ak	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas Kintap Upt Puskesmas Kintap Dinas Kesehatan
128	ELLI NURYANTI A.Md	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Kecamatan Jorong Pemerintah Kabupaten Tanah Laut

129	MERAH BOGA Y. B. ,S.T.KL	Kepala Seksi Kerusakan Lingkungan Bidang Pengendalian Pencemaran Dan Perusakan Lingkungan Hidup
130	MERNA AMALIA ,SH	Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Bidang Pelatihan Dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja
131	AHMAD FAUZI ,S.Kom	Kepala Sub Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Dinas Komunikasi Dan Informatika Pemerintah Kab. Tanah Laut
132	DODY SAPUTRA ,S.STP	Kepala Seksi Bina Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Desa Dan Kelurahan Bidang Bina Pemerintahan Desa

Tabel 3.32

**Daftar Pejabat Struktural
Yang Belum Mengikuti Diklat PIM III**

NO	NAMA	JABATAN
1	DARMAWISATA ,S.Sos, M.AP	Kepala Bidang Pasar Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Perdagangan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
2	SELAMAT RIANTO ,S.AP	Kepala Bidang Ketahanan Seni, Budaya, Agama, Kemasyarakatan Dan Ekonomi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
3	H. SURIANSYAH ,S.Sos	Kepala Bidang Perizinan Dan Non Perizinan Jasa Usaha Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
4	ZULPUADDIN ,S.Sos	Sekretaris Kecamatan Kurau Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
5	ARIF SETYAWAN ,ST	Kepala Bidang Penanaman Modal Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tanah Laut
6	NORDIN,S.ST	Kepala Bidang Pertanahan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
7	ALAMSYAH ,SE	Kepala Bidang Akuntansi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Laut
8	H. SYAFANGAT , SKM	Kepala Bidang Keperawatan Rsud H.Boejasin Pelaihari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
9	Hj. DAHLIANI ,S.Pt, MP	Sekretaris Sekretariat Dinas Perhubungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut

10	PAIMUN ,ST	Kepala Bidang Sumber Daya Air Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Laut
11	SUPINAL ANWAR , S.Sos, M.AP	Kepala Bidang Perdagangan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Perdagangan Pemerintah Kabupaten Tanah Lau
12	IRMA ROSANTI ,S.Sos, M.I.Kom	Kepala Bagian Hubungan Masyarakat Dan Protokol Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
13	HENDRO CAHYOKO ,SE, M.A.P.	Kepala Bidang Pengembangan Dan Formasi Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut
14	ROZANI FITRI ,SP	Kepala Bidang Penyuluhan Dan Prasarana Sarana Pertanian Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan
15	EMROHAYAT ,S.Pt	Kepala Bidang Penelitian Dan Pengembangan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kabupaten
16	SRI HADI ,S.ST, MT	Kepala Bidang Kewaspadaan Nasional Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
17	MUHAMMAD YULIANSYAH ,SKM	Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
18	LENI SARI INDRAWATI ,A.KS	Kepala Bidang Pemasaran Pariwisata Dinas Pariwisata Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
19	YANTI MONDES ,ST, MS	Kepala Bidang Tata Lingkungan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup
20	RIVA MAHRANI ,ST	Kepala Bidang Destinasi Pariwisata Dinas Pariwisata Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
21	dr. R.M.N. HARYONO NOVIANTO	Kepala Bidang Pelayanan Rsud H.Boejasin Pelaihari Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
22	MINA AYU ROSWYDA ,ST	Kepala Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
23	RISFANI ,SKM	Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
24	AKHMAD RIJAI ,S.Sos	Kepala Bidang Pajak Daerah Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanah Laut
25	AHMANI ,S.Pi	Kepala Bidang Pengembangan Usaha Perikanan Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Pemerintah Kabupaten

26	HJ. HENNY HASTUTY ,S.Sos	Kepala Bidang Pembinaan Paud Dan Pendidikan Nonformal Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan
27	ADI RAHMANI ,SP	Kepala Bidang Penataan Dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman
28	YUDI SRI WANTORO ,SP	Kepala Bidang Perencanaan Makro Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
29	PAIMIN , S.Hut	Sekretaris Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Perdagangan Kabupaten Tanah Laut
30	FAUZAN RIYADI ,SP, M.P	Kepala Bidang Ekonomi Dan Sumber Daya Alam Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
31	ULIL AMRI BAHTIAR ,S.T., M.P.	Kepala Bidang Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
32	HADERIANSYAH ,S.Sos	Kepala Bidang Penyelenggaraan E-Government Dinas Komunikasi Dan Informatika
33	TEDY MULYANA ,ST, MT	Kepala Bidang Pemanfaatan Dan Pengendalian Aset Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah
34	WISNU KUNTARTO ,SSTP	Sekretaris Sekretariat Kecamatan Kintap
35	MUHAMMAD LUTHFI AKBAR ,S.IP	Sekretaris Sekretariat Kecamatan Panyipatan
36	IKRAM NOOR KAUTSAR ,S.STP	Sekretaris Sekretariat Kecamatan Takisung
37	NAHRIN FAUZI ,S.Sos	Camat Kecamatan Bajuin Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
38	KHAIRIL FAHMI ,S.Sos, M.AP	Kepala Bidang Rehabilitasi Dan Perlindungan Jaminan Sosial Dinas Sosial Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
39	LATIP KAMARUDIN ,S.AP	Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
40	BUDI ANDRIAN SUTANTO ,S.Sos	Kepala Bidang Perizinan Non Perizinan Tertentu Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
41	WIYANTI MELANSARI ,SH	Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana
42	FERRY KUSMANA , SP.MP	Kepala Bidang Perbibitan, Produksi Dan Pakan Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Pemerintah Kabupat
43	AGUS SETIYO ,SSTP, M.M	Camat Kecamatan Panyipatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut

44	MUHAMMAD AMINULLAH ,S.STP, M.AP	Kepala Bidang Bina Pemerintahan Desa Dan Kelurahan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Pemerintah
45	JUMIATI ,SE	Sekretaris Sekretariat Kpu Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
46	RUDIANSYAH ,S.Pd, MM	Sekretaris Sekretariat Kecamatan Bati-Bati Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
47	AMPERANSYAH S.KM. MS	Kepala Bidang Kebudayaan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
48	Ir. M. DAUD	Kepala Bidang Kelembagaan, Usaha, Prasarana Dan Sarana Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Pemerintah Kab. Tanah Laut
49	ZULFAHMI ,S.Sos	Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
50	H. AKHMAD YANI S.Pd	Sekretaris Sekretariat Kecamatan Tambang Ulang Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
51	ARLIANI ,SKM	Sekretaris Sekretariat Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
52	H. HASAN ,SKM, MM	Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
53	INA GANTIANI ,S.IP	Kepala Bagian Perekonomian Pembangunan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
54	ANANG IFANSYAH ,ST	Kepala Bidang Pertanahan Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Laut
55	DWI HADI PUTRA ,ST	Kepala Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
56	MAHYUNI HIDAYAT ,SE	Kepala Bidang Penunjang Upt Rsud H. Boejasin Pelabuhan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
57	FAJAR TRI ATMAJA ,SH	Kepala Bidang Mutasi, Data Dan Informasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
58	dr. ENDIK ARIFianto	Kepala Upt Rsud K. H. Mansyur Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
59	SITI KHAIIRIAH ,S.Kom	Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data Dinas Kependudukan
60	GUSTI NOVIAR KUSUMA , ST	Kepala Bidang Cipta Karya Dan Jasa Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan

61	ANDRA EKA PUTRA ,S.IP, M.Si	Kepala Bidang Perpustakaan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Tanah Laut
62	NOOR IRWANDY KODRATILLAH ,S.Pi	Kepala Bidang Perikanan Tangkap Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut

Tabel 3.33

**Daftar Pejabat Struktural
Yang Belum Mengikuti Diklat PIM II**

NO	NAMA	JABATAN
1	Drs. GATOT SUBAGIO	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa
2	Drs. JOKO WURYANTO ,M.Si	Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
3	Drs. H TAJUDDIN NOOR EFFENDI , M.Si	Sekretaris Dprd Kabupaten Tanah Laut
4	GENTRY YULIANTONO ,SE	Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
5	Hj. NINA SANDRA ,SKM, MM	Kepala Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
6	Ir. H.MUHAMMAD MURSYI	Kepala Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
7	ISMAIL FAHMI ,SE, MT	Kepala Dinas Pariwisata Pemerintah Kabupaten Tanah Laut

Tabel 3.34
Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV
Sub Bidang Diklat Aparatur

No	Program / Kegiatan	Realisasi Fisik			Realisasi Keuangan		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Program Pembinaan, Pengembangan dan Formasi Aparatur							
1.	Kegiatan Pembinaan dan Pengembangan Kediklatan Aparatur	76 Orang	40 Orang	52,63	819.470.660	202.438.820	24.70

Keterangan Capaian 40 Orang:

1. Diklat Latsar Kategori 2 sebanyak 11 Orang
2. Diklat Manajemen Pelayanan Publik 26 Orang
3. Pelatihan menulis Opini ala Tempo (1 Orang)
4. Pelatihan Hipnotherapy (1 Orang)
5. Bimbingan teknis uji Kompetensi Camat



Sub bidang Diklat Aparatur pada pelaksanaan kegiatannya memiliki kendala, yaitu tidak semua ASN bisa mengikuti diklat sesuai dengan kebutuhannya. Tindak pengendalian untuk kendala tersebut dilakukan dengan membuat jadwal rencana

kebutuhan diklat untuk ASN setiap tahunnya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sub bidang diklat aparatur pada tahun 2019 berjumlah 4 orang ASN dan pada tahun 2020 berjumlah 3 orang ASN.

3.2 Capaian Indikator Kinerja Eselon IV Sub Bidang Formasi dan Pengadaan

Sub Bidang Formasi dan Pengadaan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait kebijakan formasi dan pengadaan

Tabel 3.35
Tabel Capaian Sasaran Strategis Eselon IV
Sub Bidang Formasi dan Pengadaan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target	Realisasi
1	Melakukan fasilitasi pelaksanaan seleksi Penerimaan CASN	1	Jumlah Penerimaan CASN yang di fasilitasi	1 Kali	1 Kali
		2	Jumlah peserta Seleksi Penerimaan CPNS	395 Orang	395 Orang
		3	Jumlah Dokumen formasi CASN	1 Dok	1 Dok

- **Sasaran Strategis 1 : Melakukan fasilitasi pelaksanaan seleksi penerimaan CASN**
- **Indikator Kinerja 1 : Jumlah Penerimaan CASN yang difasilitasi**

Jumlah Penerimaan CASN yang difasilitasi realisasi 1 kali atau 100% untuk lanjutan Formasi 2019 yaitu Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar dengan menggunakan system CAT bertempat di Aula Kantor BKPSDM Kabupaten Tanah Laut yang di laksanakan pada tanggal 6 s.d 12 february 2020 dengan jumlah peserta 2423 orang yang di dalamnya terdapat 24 peserta P1/TL, 1 orang P1/TL yang memilih tidak mengikuti SKD, kemudian jumlah peserta yang akan melanjutkan pada seleksi SKB berjumlah 395 orang dengan jumlah Formasi

tersisa 172 orang terdiri dari 78 Tenaga Pendidik 73 Tenaga Kesehatan, 21 orang Tenaga Teknis. Dalam kegiatan tersebut melibatkan beberapa instansi terkait yang tertera pada SK TIM Seleksi Penerimaan CPNS

PENGUMUMAN

Lokasi dan waktu ujian bagi peserta
Seleksi Kompetensi Bidang CPNS
Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
Formasi Tahun 2019

03-07 September 2020,	Aula BKPSDM Kab. Tanah Laut
Sesi I	: pukul 08.30 s.d 10.00 WITA
Sesi II	: pukul 11.30 s.d 13.00 WITA
Sesi III	: pukul 14.30 s.d 16.00 WITA

PESERTA WAJIB DATANG 90 MENIT SEBELUM PELAKSANAAN SKB DIMULAI

Download Pengumuman Jadwal SKB : <https://bit.ly/jadwal-skb-tala>

Layanan Kami Dari Hati, Senyum Anda Bahagia Kami

- **Indikator Kinerja 2 : Jumlah Peserta Penerimaan CPNS**

Indikator Jumlah Peserta Penerimaan CPNS, realisasi tidak tercapai atau capaian 0% dikarenakan Pengadaan CASN Formasi 2020 tidak dapat dilaksanakan terkait juknis dari Kemenpan serta BKN tentang penerimaan CASN yang belum ada serta masih melanjutkan pada kegiatan seleksi CASN formasi 2019 dan untuk PPPK Dalam Pelaksanaan Seleksi PPPK Tahap 1 belum dapat dilaksanakan terkait belum adanya landasan yang mendasari dari pada pelaksanaan kegiatan itu sendiri sehingga pelaksanaan kegiatan tersebut tidak dapat terlaksanakan. Yang dalam hal ini informasi yang di terima hanya sampai pada Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor B/298/FP3K/M.SM.01.00/2019 tanggal 4 Februari 2019 perihal pengadaan PPPK Tahap 1 Tahun 2019

- **Indikator Kinerja 3 : Jumlah Dokumen Formasi ASN yang difasilitasi**

Dokumen formasi Pegawai Negeri Lingkup Kabupaten Tanah Laut sudah dibuat dan disahkan dengan nomor : 800 / 312 – Bang 1 / BKPSDM/2020 tentang

Hasil Perhitungan Kebutuhan ASN Tahun 2020 Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.



Dok formasi Kepegawaian

Tabel 3.36
Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV
Sub Bidang Informasi dan Pengadaan

No	Program / Kegiatan	Realisasi Fisik			Realisasi Keuangan		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Program Pembinaan, Pengembangan dan Formasi Aparatur							
1.	Kegiatan Pembinaan, Pengembangan Formasi dan Pengadaan ASN	250 Orang	0 Orang	0	322.503.700	162.293.200	49.68

Keterangan Capaian 0% namun dari realisasi Keuangan 49,68% dikarenakan Pada tahun 2020 Target dari 250 orang terelisasi 0% dikarenakan belum ada nya Formasi dari Kemenpan namun tahun 2020 Kegiatan Pengembangan pembinaan, Pengembangan Formasi dan Pengadaan ASN hanya memfasilitasi Tes SKB untuk Formasi 2019 dan lulus sebanyak 172 Orang.

Sub bidang Formasi dan Pengadaan ASN pada pelaksanaan kegiatannya memiliki kendala, yaitu dokumen formasi ASN tidak sepenuhnya benar dan data formasi ASN

yang dikirimkan ke KEMENPAN RB tidak sepenuhnya benar. Tindak pengendalian untuk kendala tersebut dilakukan dengan menyusun pedoman pengisian formasi ASN dan mensosialisasikan ke seluruh SKPD dan menyusun pedoman pengisian formasi ASN pada aplikasi E-Formasi dan mensosialisasikannya ke seluruh SKPD. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sub bidang Formasi dan Pengadaan ASN pada tahun 2019 berjumlah 3 orang ASN dan pada tahun 2020 berjumlah 3 orang ASN.

3.3 Capaian Indikator Kinerja Eselon IV Sub Bidang Penjurangan Karier dan Fasilitas Profesi Aparatur

Sub Bidang Penjurangan Karier dan Fasilitas Profesi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait penjurangan karier dan fasilitas profesi aparaturnya.

Tabel 3.37
Capaian Sasaran Strategis Eselon IV
Sub Bidang Penjurangan karier dan Fasilitas Profesi Aparatur

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1	Melakukan Fasilitas, Ujian Kenaikan Pangkat dan Penyesuaian Ijazah	1 Jumlah peserta Ujian Kenaikan Pangkat dan Penyesuaian Ijazah	50 Orang	1 Kali
2	Melakukan Fasilitas pemberian ijin belajar, tugas belajar	2 Jumlah ijin belajar dan tugas belajar ASN yang difasilitasi	5 Orang	5 Orang
	Melakukan Fasilitas Kegiatan Assesment	3 Jumlah Jumlah Peserta Assesment yang di fasilitasi	44 Orang	42 Orang

- **Sasaran Strategis 1 : Melakukan Fasilitas ujian Kenaikan Pangkat dan Penyesuaian Ijazah**
 - **Indikator Kinerja 1 : Jumlah peserta ujian kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah**

Indikator kinerja dari jumlah peserta ujian kenaikan pangkat dan Penyesuaian ijazah dari target 50 Orang PNS dengan realisasi 64 Orang PNS atau dengan capaian 128% capaian ini merupakan hasil dari:

1. Pelaksanaan Ujian Dinas PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut tanggal 29 Januari 2020 sebanyak 40 orang terdiri peserta ujian Dinas Tingkat I sebanyak 24 orang dan Peserta Ujian Dinas TK II sebanyak 16 Orang
2. Pelaksanaan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (UKPPI) dilingkungan Pemerintah kabupaten Tanah Laut tgl 27 Juli 2020 dengan peserta ujian sebanyak 24 orang terdiri dari 3 orang penyesuaian ke jenjang pendidikan Paket C dan 21 orang untuk penyesuaian pendidikan Sarjana (S-1)

Tabel 3.38

Jumlah ASN yang Mengikuti UKPPI tahun 2020

NO	URAIAN	JUMLAH PESERTA	KET
1	Ujian Dinas	42 Orang	Lulus Semua
2	Ujian Kenaikan Pangkat dan Penyesuaian Ijazah	24 Orang	Lulus Semua
3	Pencantuman Gelar	72 Orang	
JUMLAH		138 Orang	

Tabel 3.39

**Perbandingan Jumlah ASN yang Mengikuti UKPPI
Tahun 2019 dan 2020**

NO	URAIAN	JUMLAH PESERTA		KET
		2019	2020	
1	Ujian Dinas	8 Orang	42 Orang	Lulus Semua
2	Ujian Kenaikan Pangkat dan Penyesuaian Ijazah	15 Orang	24 Orang	Lulus Semua
3	Pencantuman Gelar	69 Orang	72 Orang	
JUMLAH		92 Orang	138 Orang	



Pelaksanaan Kegiatan Ujian Dinas dan UKPPI 2020

Tabel 3.40

**DAFTAR NOMINATIF PESERTA UJIAN KENAIKAN PANGKAT PENYESUAIAN IJAZAH
TAHUN 2020**

NO	NAMA	PANGKAT/GOL. RUANG	PENDIDIKAN TERAKHIR	PENDIDIKAN YANG DISESUAIKAN	JABATAN
Tingkat Pendidikan D.IV/S.1/S.2					
1	SUHARTATIK	PENGATUR TINGKAT I (II/d)	SLTA	S-1 ADMINISTRASI PENDIDIKAN	Pengadministrasi Data Penyajian Dan Publikasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan
2	MULYANAH	PENGATUR TINGKAT I (II/d)	SLTA	S-1 ADMINISTRASI PENDIDIKAN	Pengadministrasi Kepegawaian Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan
3	SITI HABIBAH YULIANA	PENGATUR TINGKAT I (II/d)	SLTA	S-1 AKUNTANSI	Pengadministrasi Sarana Pengembangan Usaha Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
4	ENDANG SUKAISIH	PENGATUR TINGKAT I / (II/d)	SLTA	S-1 ILMU KOMUNIKASI	Petugas Protokol Pada Sekretariat Daerah
5	PRİYADI YUGO LAKSONO	PENGATUR Tk. I / (II/d)	SLTA	S-1 AKUNTANSI	Pengadministrasi Sarana Dan Prasarana Kantor Pada Dinas Sosial
6	SAIFULRAHMAN	PENGATUR Tk. I / (II/d)	SLTA	S-1 BIMBINGAN DAN PENYULUHAN AGAMA	Pengadministrasi Pemerintahan Pada Kecamatan Kurau Kabupaten Tanah Laut
7	NASRULLAH	PENGATUR Tk. I / (II/d)	SLTA	S-1 HUKUM ISLAM	Pengadministrasi Umum Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian
8	DWIKA PEBRIANTI HANDININGROM, A.Md	PENGATUR Tk. I / (II/d)	D-III AKUNTANSI	S-1 AKUNTANSI	Pengelola Laporan Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan
9	RISNAWATI POPPY, A.Md.Pjk	PENGATUR / (II/c)	D-III PERPAJAKAN	S-1 ILMU ADMINISTRASI NEGARA	Bendahara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup

10	SURIANSYAH	PENGATUR / (II/c)	SLTA	S-1 ILMU ADMINISTRASI NEGARA	Pengadministrasi Umum Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan
11	NOPIAN RAHMAN	PENGATUR / (II/c)	SLTA	S-1 ILMU KOMUNIKASI	Pengadministrasi Umum Pada Dinas Sosial Kabupaten Tanah Laut
12	ABDUL WAHID	PENGATUR / (II/c)	SLTA	S-1 ILMU HUKUM	Pengadministrasi Umum Pada Badan Pendapatan Daerah
13	ADI, A.Ma.Pd.SD	PENGATUR MUDA TK. I / (II/b)	SLTA	S-1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR	Pelaksana Guru Pada Uptd. Sd Negeri Batu Tungku 3 Kecamatan Panyipatan Kabupaten Tanah Laut
14	TUTY	PENGATUR MUDA TK. I / (II/b)	PAKET C	S-1 PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI	Penjaga Sekolah Pada Tk. An Najah Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut
15	SUGIATI	PENGATUR MUDA TK. I / (II/b)	SLTA	S-1 PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI	Pelaksana Guru Tk Pada Tk Padi Bhakti Kec. Panyipatan
16	SULIATI	PENGATUR MUDA TK. I / (II/b)	SLTA	S-1 PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI	Pengadministrasi Umum Pada Tk Makarti Mukti Tama Kec. Tambang Ulang
17	SRI HASTUTI	PENGATUR MUDA TK. I / (II/b)	SLTA	S-1 PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI	Pengadministrasi Umum Pada Tk Nur Kasih Ibu Kec. Jorong
18	MASRIDAH	PENGATUR MUDA / (II/a)	SLTA	S-1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR	Guru Pada Uptd. Sd Negeri Gunung Makmur 3 Kecamatan Takisung Kabupaten Tanah Laut
19	FARIDHA LUSIANA	PENGATUR MUDA / (II/a)	SLTA	S-1 PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR	Pelaksana Guru Pada Uptd. Sd Negeri 2 Bluru Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut
20	AHYAT NUR	PENGATUR MUDA / (II/a)	SLTA	S-1 PENDIDIKAN AGAMA ISLAM	Pelaksana Guru Pada Uptd. Smp Negeri 2 Pelaihari Kabupaten Tanah Laut
21	YULIANI	PENGATUR MUDA / (II/a)	SLTA	S-1 PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI	Pelaksana Pada Tk Kartini 2 Kec. Bati-Bati

Tingkat Pendidikan SLTA

22	YETRAHAMDANI	JURU TK. I / (I/d)	SLTP	PAKET C	Pranata Taman Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup
23	SUKARDIANOOR	JURU TK. I / (I/d)	SLTP	PAKET C	Pranata Taman Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup
24	SAID AKHMAD	JURU / (I/c)	SLTP	PAKET C	Pramu Bakti Pada Sekretariat Dprd

- **Sasaran Strategis 2 : Melakukan Fasilitasi Pemberian izin belajar dan tugas belajar**
 - **Indikator Kinerja 1 : Jumlah Izin belajar dan tugas belajar ASN yang difasilitasi**

Pada Indikator jumlah izin belajar dan tugas belajar ASN yang difasilitasi dengan target 5 orang PNS yang di fasilitasi dengan realisasi 5 orang atau dengan Capaian 100%, dan 125 Izin Belajar yang di Fasilitasi dapat dilihat pada tabel 3.41 dan 3.42

Tabel 3.41
Jumlah Tugas Belajar yang di Fasilitasi pada Tahun 2020

NO	URAIAN	2020	
		TARGET	REALISASI
1	D.III	-	-
2	Tugas Belajar S1	-	-
3	Tugas Belajar D.III ke S1	-	1
4	Bantuan Tugas Belajar Dokter Spesialis	1	1
5	Biaya Tugas Akhir S2	2	1
6	Bantuan Tugas Belajar Dokter Spesialis	1	1
7	Bantuan Tugas Akhir Dokter Spesialis	1	1

Tabel 3.42

Pegawai yang Mengikuti Tugas Belajar tahun 2020

No	Nama	Unit Kerja	Jenjang	Jurusan	Perguruan Tinggi
1	MENIK MUTIARINI, SST	UPT RSUD H. Boejasin Pelayhari	STRATA-2	Kebidanan	Universitas Aisyiyah Yogyakarta
2	dr. HENDRI SAPUTRA	UPT RSUD H. Boejasin Pelayhari	Program Pendidikan Dokter Spesialis	Ilmu Bedah	Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
3	dr. RETNA PUTRI	UPT RSUD H. Boejasin Pelayhari	Program Pendidikan Dokter Spesialis	Neurologi	Universitas Diponegoro Semarang
4	PUPUT IKA RETNOWATI, AMK	UPT RSUD H. Boejasin Pelayhari	STRATA-1	Keperawatan dan Profesi	Universitas Airlangga Surabaya
5	dr. AULIA CHAYA KUSUMA	UPT Puskesmas Batu Ampar	Program Pendidikan Dokter Spesialis	Ilmu Bedah	Universitas Brawijaya Malang

Tabel 3.43

Jumlah Izin Belajar yang di Fasilitas pada Tahun 2020

NO	Jenjang	Jurusan	Jumlah
1	Strata Satu (S1)	Ilmu Hukum	28 Orang
2	Strata Dua (S2)	Ilmu Komunikasi	48 Orang
3	Strata Satu (S1) dan Profesi Ners	Keperawatan dan Profesi Ners	26 Orang
4	Profesi	Profesi Ners	16 Orang
5	Diploma Tiga (D.III)	Farmasi	4 Orang
6	Diploma Empat (D.IV)	Keperawatan Gigi	3 Orang
JUMLAH			125 Orang

- **Sasaran Strategis 3 : Melakukan Fasilitasi Kegiatan Assesment**
 - **Indikator Kinerja 1 : Jumlah peserta assesment yang di Fasiltasi**

Pada tahun 2020 Jumlah Peserta Assesment dari target 44 Orang dengan realisasi kinerja 42 Orang atau dengan Serapan 95,45% yang terdiri dari :

1. Untuk Assesment agen perubahan dari 38 orang PNS yang di ajukan masing masing SKPD untuk mengikuti seleksi Assesment Agen Perubahan dan dinyatakan 10 PNS yang lulus seleksi untuk mengikuti Aessesment Agen Perubahan
2. Assesment untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilingkungan pemerintahan Kabupaten Tanah Laut sebanyak 32 Pejabat eselon II

Pelaksanaan Assesment Jabatan Tinggi Pratama diikuti 28 orang



Tabel 3.44
Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV
Sub Bidang Penjurangan karier dan Fasilitasi Profesi Aparatur

No	Program / Kegiatan	Realisasi Fisik			Realisasi Keuangan		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Program Pembinaan, Pengembangan dan Formasi Aparatur							
1.	Kegiatan Pembinaan, Penjurangan Karier dan Fasilitasi Profesi Aparatur	63 Orang	55 Orang	87,30	174.784.080	131.798.200	75,41
2.	Kegiatan Assesment	44 Orang	42 Orang	95,45	339.350.080	298.401.700	87,93

Sub bidang Perjurangan Karier dan Fasilitasi Profesi Aparatur pada pelaksanaan kegiatannya memiliki kendala, yaitu mutasi, promosi dan pengembangan karier ASN belum sepenuhnya berdasarkan hasil Assessment serta kegagalan PNS tugas belajar. Tindak pengendalian untuk kendala tersebut dilakukan dengan menyediakan informasi assessment dalam database kepegawaian yang lengkap dan akurat serta melakukan sosialisasi sebelum mengikuti tugas belajar dan melakukan monitoring dan evaluasi. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sub bidang Perjurangan Karier dan Fasilitasi Profesi Aparatur pada tahun 2019 berjumlah 2 orang ASN dan pada tahun 2020 berjumlah 2 orang ASN.

4. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon III Bidang Mutasi Data dan Informasi

Bidang Mutasi, Data dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan mutasi dan promosi, kepegawaian, disiplin dan penghargaan aparatur, penyiapan data dan informasi.

Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi, membawahi:

- Kepala Sub Bidang Mutasi dan Kepegawaian.
- Kepala Sub Bidang Pemberhentian, Disiplin, dan Penghargaan Aparatur.
- Kepala Sub Bidang Data dan Informasi.

Tabel 3.45

**Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020
Kepala Bidang Mutasi data dan Informasi**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI
1	2	3		4	6
1	Meningkatnya disiplin pegawai ASN	1	Penurunan pelanggaran disiplin pegawai ASN	80%	40%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100%	100%
3	Tersedianya akurasi data kepegawaian	1	Persentase data kepegawaian yang akurat	100%	100%

➤ **Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan disiplin pegawai ASN**

Indikator Kinerja 1 : Penurunan pelanggaran disiplin pegawaiASN



Sesuai amanat PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai dan SE Nomor 065/2709 Tahun 2020 maka BKPSDM 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.

Bupati Kabupaten Tanah Laut dalam rangka menjalankan kewenangannya dalam menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNSD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, guna memberikan keputusan penjatuhan sanksi disiplin kepegawaian secara adil maka dibentuk Tim dengan Surat Keputusan Bupati Tanah Laut Nomor: 188.45/237- KUM/2020 tentang Pembentukan Majelis Perimbangan Penjatuhan Hukuman Disiplin, Izin Perkawinan dan Izin Perceraian Calon Pegawai Negeri Sipil/ Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2020

Tugas Majelis Pertimbangan adalah:

1. Memberikan pertimbangan mengenai jenis hukuman yang akan dijatuhkan terhadap Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin yang melakukan tindak pidana
2. Memberikan pertimbangan mengenai keberatan yang diajukan oleh Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil Daerah
3. Memberikan pertimbangan terhadap Calon Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil Daerah yang mengajukan permohonan akan melakukan perkawinan kedua dan seterusnya dan yang mengajukan permohonan izin Perceraian

Tabel 3.46

**JENIS HUKUMAN DISIPLIN
PP NOMOR 53 TAHUN 2010**

No	Junlah hari tidak masuk Kerja tanpa alasan yang sah	Jenis Hukuman Disiplin
1		Hukuman Disiplin Ringan
	5 hari kerja	a. Teguran lisan
	6 - 10 hari kerja	b. Teguran tertulis
	11 - 15 hari kerja	c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2		Hukuman Disiplin Sedang
	16 - 20 hari kerja	a. Penundaan KGB selama 1 (satu) tahun
	21-25 hari kerja	b. Penundaan KP selama 1 (satu) tahun
	26 - 30 hari kerja	c. Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
		Hukuman Disiplin Berat
3	31 - 35 hari kerja	a. Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
	36 - 40 hari kerja	b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
	41 - 45 hari kerja	c. Pembebasan dari jabatan
	46 - hari kerja	d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
		e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Pada Tahun 2020 jumlah kasus yang ditangani sebanyak **21** Kasus yang terdiri dari 8 Kasus Pelanggaran Disiplin dan 13 Permohonon Izin Perceraian, dan pada Tahun 2019 Kasus yang ditangani sebanyak **25** Kasus yang ditangani terdiri 4 Kasus Pelanggaran Disiplin dan 21 Permohonan izin Perceraian, jika dibandingkan dengan tahun lalu ada Penurunan pelanggaran Disiplin yang ditangani.

BKPSDM Kabupaten Tanah Laut terus berupaya untuk menurunkan pelanggaran disiplin karena semakin rendah penanganan kasusnya itulah keberhasilannya, berikut tabel kasus-kasus penanganan dan Layanan selama Tahun 2020.

Tabel 3.47
Perbandingan Pelayanan dan Kasus yang ditangani
TAHUN 2020 dengan Tahun Lalu

No	Layanan/Penanganan	Jumlah		Ket
		2020	2019	
1	Penjatuhan Hukuman disiplin tingkat berat:			
	• Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah	3 orang	1 Orang	
	• Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	1 Orang	3 Orang	
	• Pemberhentian Dengan Hormat Atas Permintaan Sendiri	1 Orang		
	• Pembebasan Dari Jabatan	3 Orang		
2	Permohonan ijin perceraian	13 ijin	21 Ijin	
3	Layanan Usul Pensiun	169	164 Usul	
4	Pemberian ijin cuti	145 Ijin	357 Ijin	
5	Administrasi Pembuatan			
	• Kartu Pegawai (KARPEG)	163 Kartu	12 Kartu	
	• Kartu Istri (KARIS)	87 Kartu	34 Kartu	
	• Kartu Suami (KARSU)	110 Kartu	22 Kartu	
6	Layanan Konseling	0	4 Layanan	

Untuk meningkatkan kinerja di tahun-tahun yang akan datang solusi yang akan dilaksanakan adalah:

1. Peningkatan koordinasi dan konsolidasi dengan SKPD terkait
2. Sosialisasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS
3. Pemberian Pelayanan Konseling bagi PNS yang mengalami gangguan Psikis

➤ **Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian**

- **Indikator Kinerja 1 : Persentase Administrasi Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu**

Indikator ini dimaksudkan untuk mencapai pelayanan prima dan pemenuhan administrasi kepegawaian. Aspek yang diukur adalah:

1. **Persentase kenaikan Gaji berkala dan Kenaikan Pangkat Tepat Waktu**

Kenaikan pangkat pegawai, kenaikan gaji berkala sesuai dengan amanat PP Nomor 12 tahun 2002 tentang perubahan atas PP Nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat PNS. Pada tahun 2020, jumlah usulan kenaikan pangkat berjumlah 859 usulan dan jumlah usulan kenaikan pangkat pegawai selesai tepat waktu yaitu berjumlah 859 usulan, sehingga persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu sebesar 100%.

Tabel 3.48
Jumlah Kenaikan Pangkat ASN
TAHUN 2020

Golongan	Periode April	Golongan	Periode Oktober
I/d	2	I/d	4
II/a	2	II/a	4
II/b	4	II/b	3
II/c	20	II/c	9
II/d	45	II/d	5
III/a	27	III/a	42
III/b	116	III/b	82
III/c	145	III/c	102
III/d	80	III/d	52
IV/a	37	IV/a	21
IV/b	32	IV/b	20
IV/c	3	IV/c	2
Jumlah	513		346

2. Persentase Administrasi Pensiun Pegawai yang tepat Waktu

Sub indikator ini sesuai dengan amanat PP Nomor 19 tahun 2013 tentang perubahan keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS. Jumlah usulan pensiun di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2020 yaitu berjumlah 168 usulan, jumlah usulan pensiun pegawai tersebut bisa diselesaikan tepat waktu ke semua usulan. Sehingga persentase Administrasi pensiun Pegawai tepat waktu yaitu sebesar 100%.

3. Persentase Penghargaan satya Lencana Karya Satya

Sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda jasa, dan tanda kehormatan, dimana Satya lencana merupakan tanda penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah berbakti selama, 10, 20 atau 30 tahun atau lebih, pada Tahun 2020 BKPSDM memverifikasi usulan yang masuk dari SKPD sesuai SOP (*Standart Operating Procedure*) Penganugerahan Satya Lencana Sebanyak 168 Dokumen

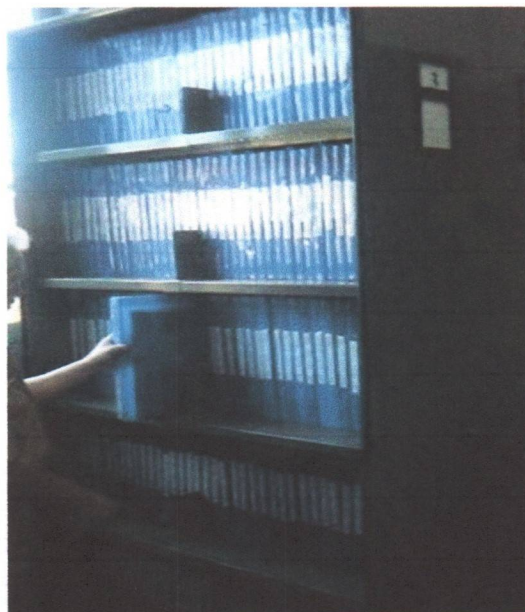
Untuk itu, solusi yang dapat dilakukan untuk pencapaian kinerja di masa yang akan datang adalah:

1. Dalam hal keterlambatan Penyampaian berkas Kenaikan Pangkat PNS dari SKPD, sudah dilakukan sosialisasi terhadap SKPD melalui kegiatan sosialisasi kenaikan pangkat yang dilakukan 2 kali dalam 1 tahun (periode April dan Periode Oktober).
2. Dalam hal berkas Kenaikan Pangkat PNS dari SKPD yang tidak lengkap, sudah dan akan terus menerus dilakukan sosialisasi terhadap SKPD.
3. Melakukan koordinasi dengan SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut terkait administrasi kepegawaian yang dibutuhkan serta berkoordinasi yang lebih intensif dengan BKN Regional III mengenai data pada SAPK. Kemudian dalam hal masih belum akuratnya data SAPK hal ini terus dilakukan konsolidasi antara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dan BKN Regional III untuk mengatasi permasalahan tersebut.
4. Adanya kerjasama dengan BKN Regional VIII untuk verifikasi satu Atap untuk kenaikan pangkat PNS Kabupaten/Kota Se Kalimantan Selatan

➤ **Sasaran Strategis 3 : Tersedianya akurasi data kepegawaian**

- **Indikator : Persentase data kepegawaian yang akurat**

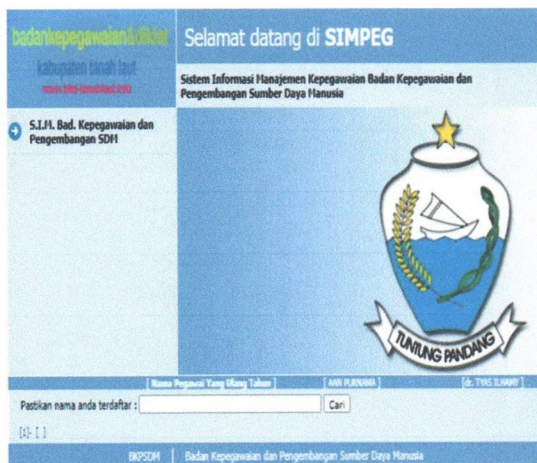
Akurasi data kepegawaian merupakan kelengkapan dan kebenaran komponen data pegawai. Jika salah satu komponen data seorang pegawai tidak lengkap atau tidak benar, maka data tersebut dinyatakan tidak akurat. Data kepegawaian yang akurat diperlukan sebagai bahan perencanaan manajemen kepegawaian dan dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan dalam pengembangan dan pembinaan PNS. Untuk itu, dalam rangka melaksanakan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut melaksanakan peningkatan kualitas pengelolaan dokumentasi data melalui pengelolaan, pemeliharaan dan penyimpanan arsip kepegawaian secara fisik dan elektronik atau pada Aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Pegawai).



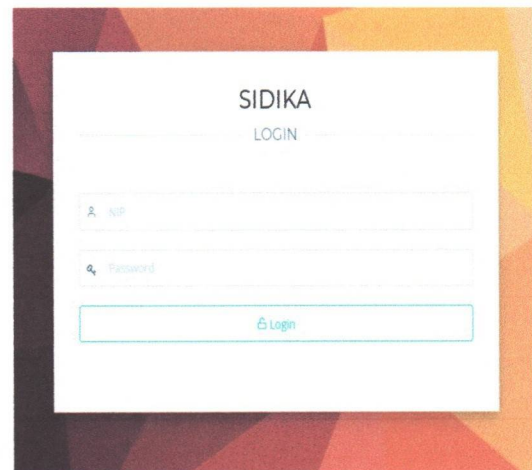
Penyimpanan Arsip Kepegawaian

Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG) BKPSDM Kabupaten Tanah Laut merupakan Aplikasi berbasis web untuk pengelolaan data pegawai yang dikembangkan sejak Tahun 2007. SIMPEG tersebut merupakan hasil perancangan ulang dari aplikasi sebelumnya agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, Kabupaten Tanah Laut keakuratan Data Pegawai ditunjang oleh aplikasi yang diupdate dan berfungsi dengan baik yang terdiri dari:

**Sistem Informasi Pegawai
(SIMPEG)**



**Sistem Informasi Dokumentasi
Kepegawaian (SIDIKA)**



**SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan
Kepegawaian).**



**Silka (Sistem Informasi Layanan
Kepegawaian);**

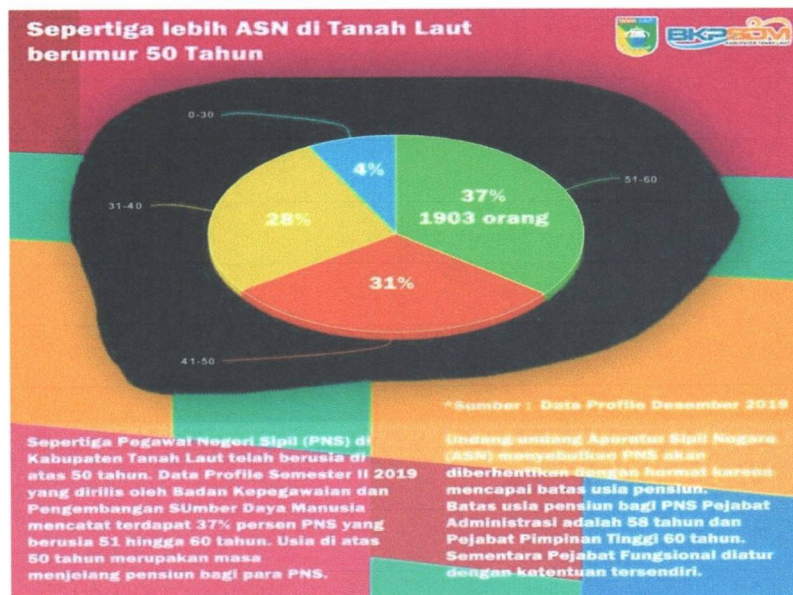


Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja antara lain:

1. 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
3. Pencapaian kinerja yang didapatkan pada tahun 2020 didorong oleh kebutuhan terhadap akurasi data ASN. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan terhadap kualitas maupun kuantitas data ASN

Namun demikian, untuk mewujudkan pencapaian kinerja tersebut terhambat oleh kurangnya personil yang khusus mengelola data pegawai ASN.

#datainfoBKPSDM #infografik



Data dan Info Kepegawaian

Tabel 3.49

**Program dan Kegiatan yang mendukung Sasaran Strategis Eselon III
Bidang Mutasi, Data dan Informasi**

NO	SASARAN STRATEGI	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN		
					FISIK/ KINERJA	%	ALOKASI ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	%
1	Meningkatnya disiplin pegawai ASN	Program Mutasi Data dan Informasi	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan administrasi dan pemangku Jabatan fungsional tertentu pada Instansi Pemerintah	872 Orang		102%	584.241.300	246.167.260	70,36
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 Pembinaan, Penanganan Disiplin, dan Penghargaan ASN	Jumlah Dokumen	120 Dokumen	120 Dokumen	100%	35.465.600	29.741.600	83,86
3.	Tersedianya akurasi data kepegawaian	2 Penyusunan Rencana Pembinaan dan Pengembangan Karier ASN	Jumlah Orang	2000 Orang	2093 Orang	105%	524.443.900	334.024.300	63,39
		3. Pembangunan, Pengembangan, dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	100%	270.499.060	220.475.400	81,51

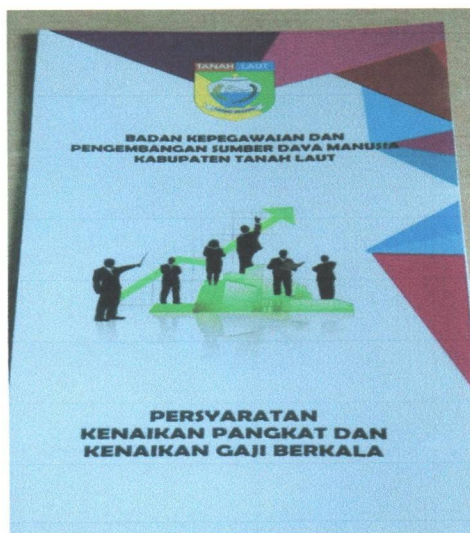
4.1 Capaian Indikator Kinerja Eselon IV Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan

Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kebijakan mutasi dan kepangkatan

Tabel 3.50

Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Kepala Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI
1	2	3	4	5
1	Melaksanakan fasilitasi mutasi dan promosi jabatan ASN dalam jabatan pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional	1 Jumlah mutasi dan promosi jabatan ASN dalam jabatan pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional	700 Orang	803 orang
2	Melaksanakan fasilitasi mutasi ASN dalam jabatan pelaksana dan jabatan fungsional	1 Jumlah mutasi ASN dalam jabatan pelaksana dan jabatan fungsional	500 Orang	431 orang
3	Melaksanakan fasilitasi keputusan Bupati tentang kenaikan pangkat ASN	1 Jumlah keputusan Bupati tentang kenaikan pangkat ASN	800 Orang	859 orang



- **Sasaran Strategis 1 : Melaksanakan fasilitasi mutasi dan promosi jabatan ASN dalam jabatan pimpinan tinggi, Administrasi dan fungsional**
- **Indikator : Jumlah mutasi dan promosi jabatan ASN dalam jabatan Pimpinan tinggi, Administrasi dan Fungsional**

Pada tahun 2020 Dari target 700 orang telah tercapai 803 orang atau dengan capaian persentase 115% dilihat dari hasil capaian realisasi melebihi target karena :

1. Adanya Pejabat Struktural yang dikembalikan ke Jabatan Fungsional
2. Perubahan pejabat JPT, Administrator dan Ada ASN yang Pensiun
3. Adanya Mutasi Kepala Sekolah, Mutasi Guru

- **Sasaran Strategis 2 : Melaksanakan fasilitasi mutasi ASN dalam jabatan Pelaksana dan Fungsional**
- **Indikator : Jumlah mutasi ASN dalam jabatan pelaksana dan jabatan fungsional**

Dari target 500 ASN dengan realisasi 431 ASN yang mutasi dalam dalam jabatan fungsional atau dengan realisasi persentase 86% hal ini dikarenakan adanya perubahan peta jabatan dimasing masing SKPD dan adanya ASN yang Masuk dan Keluar (mutasi antar Kabupaten).

Pencapaian sasaran Strategis 1 dan Strategis 2 didukung oleh Pelaksanaan Mutasi dan Promosi yakni:

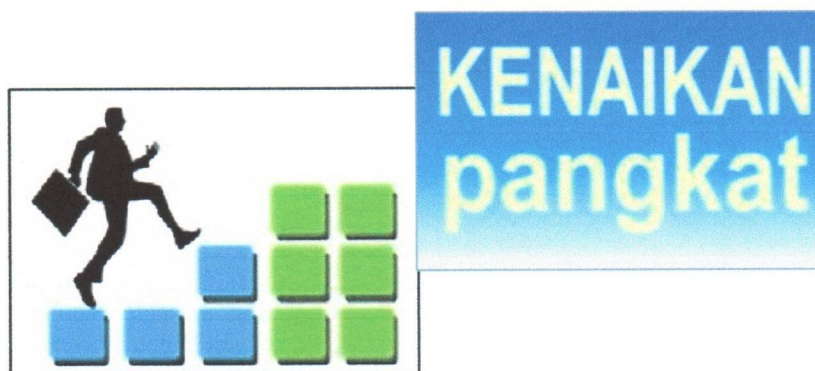
1. Pengambilan Sumpah dan Pelantikan jabatan tinggi Pratama Sekretariat daerah Kabupaten Tanah Laut (Dahnial Kifli, MAP) 17 Januari 2020
2. Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 15 orang dengan TMT 01 Maret 2020 pada tanggal 17 Februari 2020
3. Pengambilan Sumpah dan Pelantikan jabatan Administrator Kabupaten Tanah Laut sebanyak 34 Orang. Pada tanggal 28 Februari 2020

4. Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 5 orang dengan TMT 1 April 2020, pada tanggal 31 Maret 2020;
5. Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 10 orang dengan TMT 14 April 2020, pada tanggal 13 April 2020;
6. Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 1 orang dengan TMT 14 April 2020, pada tanggal 28 April 2020;
7. Pengambilan Sumpah dan Pelantikan jabatan Pengawas Kabupaten Tanah Laut sebanyak 13 orang, pada tanggal 24 April 2020;
8. Pengambilan Sumpah dan Pelantikan dalam pengangkatan pertama ke dalam jabatan Fungsional Tertentu Kabupaten Tanah Laut sebanyak 185 orang, pada tanggal 13 Mei 2020;
9. Mutasi Kepala Sekolah Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 46 orang dengan TMT 29 Mei 2020, pada tanggal 29 Mei 2020;
10. Mutasi Guru Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 47 orang dengan TMT 29 Mei 2020, pada tanggal 29 Mei 2020;
11. Pengambilan Sumpah dan Pelantikan jabatan Administrator dan Pengawas Kabupaten Tanah Laut terdiri dari 13 orang Pejabat Administrator dan 93 orang pejabat Pengawas, pada tanggal 05 Juni 2020;
12. Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 30 orang dengan TMT 19 Juni 2020, pada tanggal 15 Juni 2020;
13. Mutasi Kepala Sekolah Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 2 orang dengan TMT 22 Juni 2020, pada tanggal 19 Juni 2020;
14. Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 5 orang dengan TMT 23 Juni 2020, pada tanggal 23 Juni 2020.

➤ **Sasaran Strategis 3 : Melaksanakan fasilitasi keputusan Bupati tentang Kenaikan Pangkat**

- **Indikator : Jumlah keputusan Bupati tentang kenaikan pangkat ASN**

Pada tahun 2020 target 800 ASN yang akan naik pangkat yang mana realisasi capaian 859 ASN atau dengan capaian persentase 107% hal ini dikarenakan tidak diketahui dengan pasti jumlah pejabat fungsional yang akan mengusulkan Kenaikan pangkat selain itu adanya ASN yang mengalami kenaikan pangkat tertunda dikarenakan keterlambatan penyampaian berkas kenaikan pangkat dari SKPD.



Pencapaian sasaran Strategis 3 dicapai Oleh terbitnya Surat Keputusan Bupati tentang Kenaikan Pangkat ASN yakni:

1. SK Pangkat Periode April 2020 Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 513 orang;
2. SK Pangkat Periode Oktober 2020 Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 346 orang.

Tabel 3.51
Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV
Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan

No	Program / Kegiatan	Realisasi Fisik			Realisasi Keuangan		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Program Mutasi Data dan Informasi							
1.	Kegiatan Penyusunan Rencana Pembinaan dan Pengembangan Karier ASN	2000 Orang	2093 Orang	105	524.443.900	334.024.300	63,69

Sub bidang Mutasi dan Kepangkatan pada pelaksanaan kegiatannya memiliki kendala, yaitu (1) pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan tidak ada; (2) masih adanya TMS (tidak memenuhi syarat) atau BTL (pembatalan) pada saat usul pangkat; dan (3) masih banyaknya ASN yang pangkatnya belum memenuhi syarat jabatan. Tindak pengendalian untuk kendala tersebut dilakukan dengan melaksanakan diklat atau assessment dan membuat aplikasi simfoni untuk usul kenaikan pangkat. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sub bidang Mutasi dan Kepangkatan pada tahun 2019 berjumlah 4 orang ASN dan pada tahun 2020 berjumlah 5 orang ASN.

4.2 Capaian Indikator Kinerja Eselon IV Sub Bidang Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan ASN

Sub Bidang Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait kebijakan pemberhentian, disiplin dan penghargaan aparatur.

Tabel 3.52

Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Kepala Sub Bidang Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan ASN

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5	
1	Memberikan fasilitasi konseling kepada ASN	1 Jumlah ASN yang difasilitasi konseling sesuai ketentuan	12 Kali	0	0%
2	Memberikan fasilitasi penyelesaian kasus - kasus pelanggaran disiplin ASN	1 Jumlah kasus yang selesai difasilitasi sesuai aturan yang berlaku	20 Kasus	21 Kasus	105
3	Melakukan verifikasi data usulan Satya Lencana Karya Satya	1 Jumlah dokumen surat usulan SLKS yang diverifikasi Jumlah keputusan Bupati tentang kenaikan pangkat ASN	200 SLKS	167 SLKS	83,5
4	Memberikan fasilitasi pelayanan pensiun ASN	1 Jumlah ASN yang memasuki Batas Usia Pensiun	140	169	121

- **Sasaran Strategis 1 : Memberikan Fasilitas Konseling Kepada ASN**
 - **Indikator Kinerja 1 : Jumlah ASN yang difasilitasi konseling sesuai ketentuan**

Bimbingan Konseling merupakan Layanan bagi pegawai negeri sipil untuk meminimalisir Pemasalahan yang dihadapi PNS baik psikologis, Keluarga ataupun tempat kerja yang mana dampak negative yang tidak tertangani dengan baik kemungkinan besar mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan, alur konseling terdiri dari Alur konseling pegawai atas usulan perangkat daerah dan Usulan atas inisiatif sendiri, dari target 12 kali layanan konseling tidak memenuhi target tidak adanya Pegawai yang mengusulkan Permohonan Pendampingan.

- **Sasaran Strategis 2 : Memberikan fasilitas penyelesaian kasus - kasus pelanggaran disiplin ASN**
 - **Indikator Kinerja 1 : Jumlah kasus yang selesai difasilitasi sesuai aturan yang berlaku**

Penanganan Kasus - kasus pelanggaran Disiplin sesuai dengan amanat PP 53 tentang disiplin kepegawaian maka BKPSDM sebagai lembaga/instansi memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai yang berorientasi upaya untuk meningkat kan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin, dari target 20 Kasus selama 2020 sudah ada 21 Kasus yang difasilitasi yang terdiri dari hukuman Disiplin 8 orang dan kasus izin perceraian PNS sebanyak 13 orang.

Tabel 3.53

Jenis Layanan Kasus Pelanggaran Disiplin

NO	NAMA	JENIS HUKUMAN DISIPLIN	TINGKAT DAN JENIS HUKUMAN
1	RATNA KAMALIAH, S.Pd	Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai CPNS	Hukuman Disiplin Berat
2	ABDILLAH, M.Pd	Pembebasan Dari Jabatan	Hukuman Disiplin Berat
3	H. ACHMAD TAUFIK, S.Pd. MAP	Pembebasan Dari Jabatan	Hukuman Disiplin Berat
4	YUSUF, S.Pd	Pembebasan Dari Jabatan Guru Muda pada UPTD SMPN 2 Bati-Bati	Hukuman Disiplin Berat
5	RATNA KAMALIAH, S.Pd	Penurunan pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (Tiga) tahun	Hukuman Disiplin Berat
6	AHMAD RIFKIANNOURS.Pd	Pemberhentian Sementara Sebagai Pegawai Negeri Sipil	Sesuai PP 11 Tahun 2017 pasal 276
7.	MURNIATI ANGGRAINI, SE	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun	Hukuman Disiplin Sedang
8.	HERY PURWANTO, SP	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun	Hukuman Disiplin Sedang

Pada Tahun 2020 indikator fasilitasi Penyelesaian kasus kasus Pelanggaran Disiplin yakni

1. Rapat Tim Tim Majelis Pertimbangan Penjatuhan Hukuman Disiplin, Izin Perkawinan, Izin Perceraian dan Pensiun CPNS/PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.

Pada tanggal 25 Agustus 2020 kegiatan dilaksanakan dalam rangka membahas penetapan hukuman disiplin terhadap :

1. Adenan Hakim
2. Herry Purwanto
3. M. Faried
4. M.Pamungkas

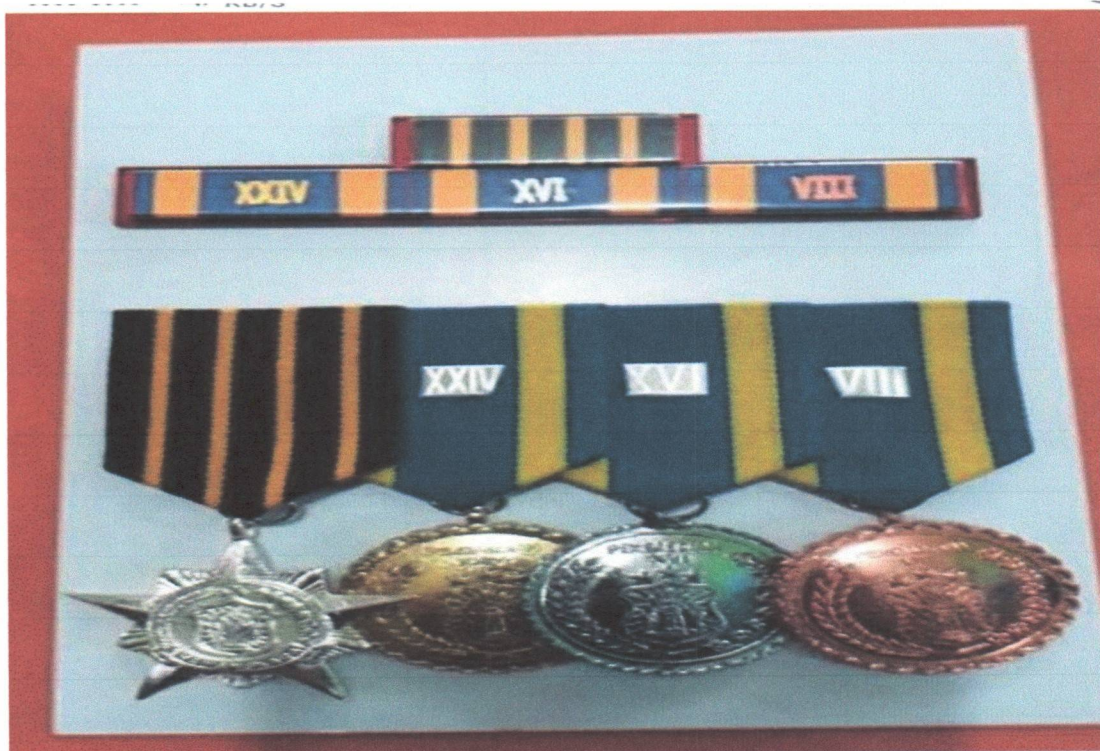
2. Pada tanggal 6 Oktober 2020 kegiatan rapat lanjutan tgl 25 Agustus 2020 dilaksanakan dalam rangka membahas penetapan hukuman disiplin terhadap
 1. Adenan Hakim
 2. Herry Purwanto
3. Kep.Bupati 860/15-MDI/BKPSDM/2020 tgl 30 April 2020 adalah terhadap Ratna Kamliah, S.Pd berupa Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
4. Kep. Bupati No : 880/21- MDI/BKPSDM/2020 tgl 29 Mei 2020 adalah berupa Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai CPNS.
 1. Ratna Kamaliah, S.Pd :
 2. Abdillah, S.Pd : 860/13-MDI/BKPSDM/2020
 3. H. Achmad taufik, S.Pd. M.Ap : 860/16-MDI/BKPSDM/2020
 4. Yusuf, S.Pd : 860/14-MDI/BKPSDM/2020
5. Keputusan Bupati Tanah Laut ttg Pemberian Izin Perceraian Tahun 2020, ada 13 izin Perceraian 10 sudah terbit izin Keputusan perceraian, sedang kan 3 dalam Proses permohonan :
 1. Cecep Supriatna, SE, Kep. Bupati No 873/03-MDI/BKPSDM/2020 tgl 24 Feb 2020
 2. Rusmiyati, A.Md.Keb, Kep. Bupati No 873/04-MDI/BKPSDM/2020 tgl 2 Maret 2020.
 3. Sri Wahyuni, S.Pd, Kep. Bupati No 873/05-MDI/BKPSDM/2020 tgl 27 Maret 2020
 4. Tuty, S.Pd Kep. Bupati No 873/17-MDI/BKPSDM/2020 tgl 30 April 2020
 5. Wina Wardani, S.IP Kep. Bupati No 873/18-MDI/BKPSDM/2020 tgl 30 April 2020
 6. Muhammad Haris Fadillah, SP Kep. Bupati No 873/19-MDI/BKPSDM/2020 tgl 15 Mei 2020
 7. meilawati, ST Kep. Bupati No 873/22-MDI/BKPSDM/2020 tgl 6 Juli 2020
 8. Rusnani, S.Pd Kep. Bupati No 873/23-MDI/BKPSDM/2020 tgl 6 Juli 2020
 9. Dhenok Nuniek Aulia, SP Kep. Bupati No 873/26-MDI/BKPSDM/2020 tgl 10 Agustus 2020
 10. Ekanina Herayunita, S.Pd Kep. Bupati No 873/41-MDI/BKPSDM/2020 tgl 7 Oktober 2020

➤ **Sasaran Strategis 3 : Melakukan verifikasi data usulan Satya**

Lencana Karya Satya

Indikator Kinerja 1 : **Jumlah dokumen surat usulan SLKS yang diverifikasi**

Sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda jasa, dan tanda kehormatan, dimana Satya lencana merupakan tanda penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah berbakti selama, 10,20 atau 30 tahun atau lebih, BKPSDM memverifikasi usulan yang masuk dari SKPD sesuai SOP (standart Operating procedure) Penganugerahan Satya Lencana dari Target 200 Dokumen telah terealisasi 167 Dokumen



➤ **Sasaran Strategis 4 : Memberikan fasilitasi pelayanan pensiun ASN**

• **Indikator Kinerja 1 : Jumlah ASN yang memasuki Batas Usia Pensiun**

Layanan pengurusan Pensiun merujuk pada UU No. 21 Tahun 2014 tentang pemberhentian PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun dari target 120 orang dengan realisasi 164 usulan pensiun atau realisasi 164% karena banyaknya usulan pensiun yang telah mencapai Batas usia pensiun dan pensiun janda/duda dan usulan pensiun atas permintaan sendiri

Tabel 3.54
Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV
Sub Bidang Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan ASN

No	Program / Kegiatan	Realisasi Fisik			Realisasi Keuangan		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Program Mutasi Data dan Informasi							
1.	Kegiatan Pembinaan, Penanganan Disiplin dan Penghargaan ASN	120 Dok	120 Dok	100	35.465.600	29.741.600	83,86

Sub bidang Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan ASN pada pelaksanaan kegiatannya memiliki kendala, yaitu adanya upaya administratif ASN berupa banding atau keberatan berkaitan dengan keputusan hukuman disiplin. Tindak pengendalian untuk kendala tersebut dilakukan dengan menyusun peraturan kepala daerah tentang pedoman tata cara penjatuhan hukuman disiplin ASN. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sub bidang Pemberhentian, Disiplin dan Penghargaan ASN pada tahun 2019 berjumlah 2 orang ASN dan pada tahun 2020 berjumlah 3 orang ASN.

4.3 Capaian Indikator Kinerja Eselon IV Sub Bidang Data dan Informasi

Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemantauan, penyajian dan penyimpanan data dan informasi.

Tabel 3.55

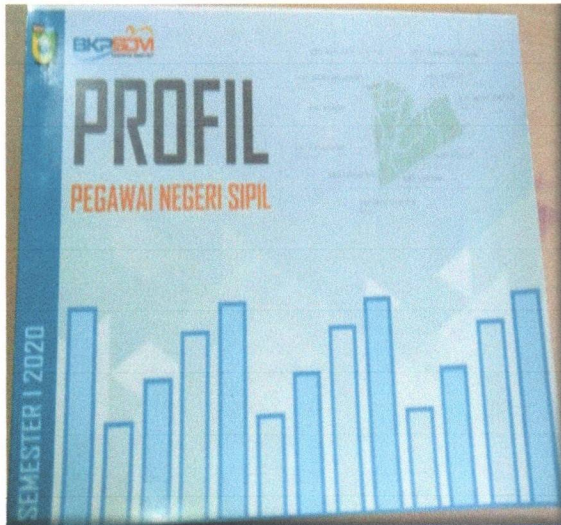
Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Kepala Sub Bidang Data dan Informasi

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5	
1	Melakukan pemutakhiran data kepegawaian	1 Jumlah dokumen data kepegawaian yang dimutakhirkan	4 Dok	4 Dok	100
2	Melakukan update aplikasi kepegawaian	1 Jumlah aplikasi data kepegawaian yang diupdate dan berfungsi dengan baik	6 Aplikasi	6 Aplikasi	100

- **Sasaran Strategis 1** : Melakukan pemutakhiran data kepegawaian
- **Indikator** : *Jumlah dokumen data kepegawaian yang Dimutakhirkan*

Pada Tahun 2020 dari target 4 dokumen data kepegawaian yang dimutakhirkan terealisasi sebanyak 4 dokumen, yang terdiri dari:

- Data Umum Kepegawaian dan Profil PNS;
- Majalah Kepegawaian;
- Penjagaan Pensiun;
- dan Struktur Organisasi dan Tata Kerja.



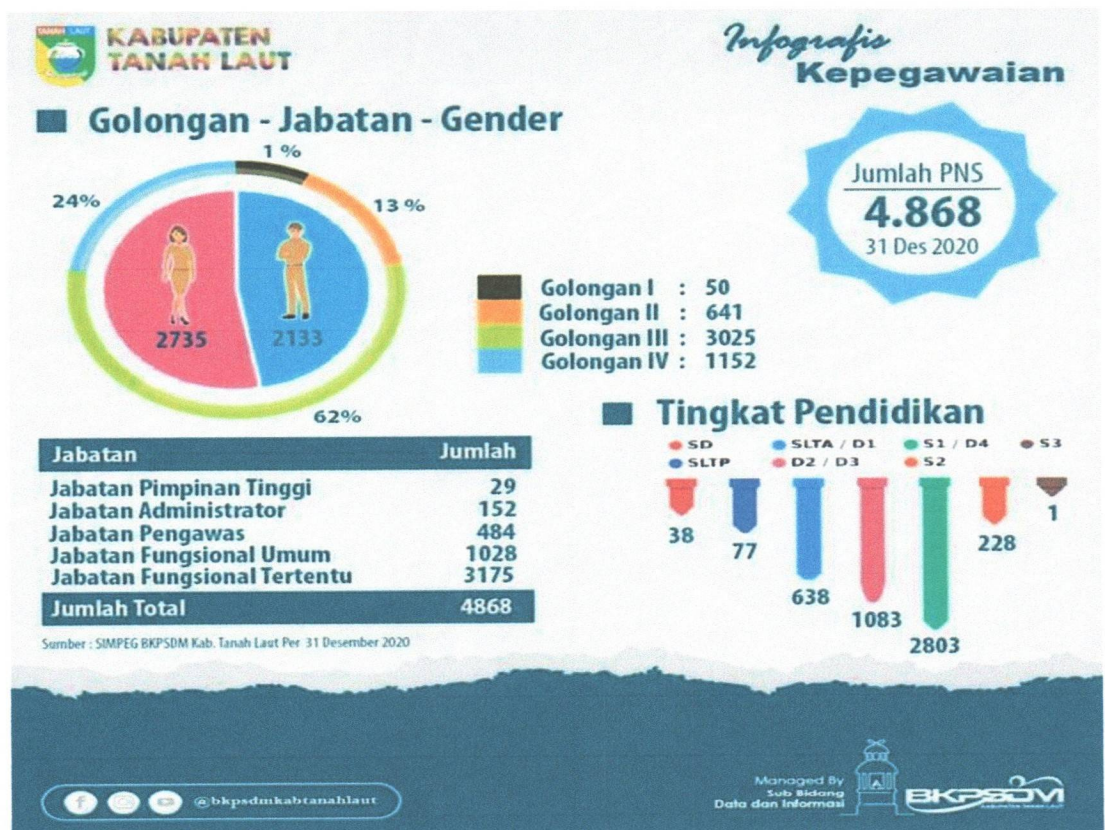
➤ **Sasaran Strategis 2 : Melakukan update aplikasi kepegawaian**

- **Indikator : Jumlah aplikasi data kepegawaian yang diupdate dan Berfungsi Dengan Baik**

Pada Tahun 2020 dari target 6 aplikasi data kepegawaian yang diupdate dan berfungsi dengan baik terealisasi sebanyak 6 aplikasi, yang terdiri dari:

- Simpeg (Sistem Informasi Kepegawaian);
- E-SKP;
- Sidika (Sistem Informasi Dokumentasi Kepegawaian);
- Silka (Sistem Informasi Layanan Kepegawaian);
- Sinovda (Sistem Informasi Inovasi Daerah);
- SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian).

Data Kepegawaian yang di kelola oleh Sistem Aplikasi yang terupdate setiap Semester





Tabel 3.56
Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV
Sub Bidang Data dan Informasi

No	Program / Kegiatan	Realisasi Fisik			Realisasi Keuangan		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Program Mutasi Data dan Informasi							
1.	Kegiatan Pembangunan, Pengembangan dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	5 Dok	5 Dok	100	270.499.060	220.475.400	81,51

Sub bidang data dan informasi pada pelaksanaan kegiatannya memiliki kendala, yaitu terhambatnya pengembangan aplikasi sistem informasi kepegawaian dan data kepegawaian tidak akurat dan akuntabel. Tindak pengendalian untuk kendala tersebut dilakukan dengan melaksanakan workshop atau pelatihan pengembangan aplikasi sistem informasi kepegawaian dan melakukan integrasi data kepegawaian antara Simpeg dan

SAPK BKN. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sub bidang data dan informasi pada tahun 2019 berjumlah 2 orang ASN dan pada tahun 2020 berjumlah 3 orang ASN.

5. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon III Sekretaris

Sekretariat mempunyai tugas mengoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan urusan kesekretariatan yang meliputi ketatausahaan, administrasi dan kebutuhan rumah tangga, kehumasan dan keprotokolan, kepegawaian, keuangan, perencanaan program, pengumpulan data dan penyusunan laporan.

Sekretaris membawahi 2 (dua) Sub Bagian yang mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Badan.

2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan umum dan kepegawaian.

Tabel 5.57

**Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020
Sekretaris**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	Keterangan
1	Meningkatkan kualitas perencanaan, keuangan, dan pelaporan	Kenaikan Nilai SAKIP	B	BB	73,76	AA = 90 – 100 A = 80 – 90 BB = 70 – 80 B = 60 – 70 CC = 50 – 60 C = 30 - 50
2	Meningkatkan kualitas	Persentase terkelolanya	100%	100%	100%	

	layanan administrasi umum dan kepegawaian	administrasi perkantoran, dan barang / aset				
--	---	---	--	--	--	--

➤ **Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan kualitas perencanaan, keuangan, dan pelaporan**

• **Indikator : Kenaikan nilai SAKIP**

Sesuai Amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), BKD sebagai instansi pemerintah berorientasi pada akuntabilitas kinerja yang hasilnya diperoleh melalui evaluasi AKIP berdasarkan Permenpan RB Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Evaluasi Internal dan Pelaporan Kinerja serta Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi, Hasil evaluasi AKIP tahun 2019 yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2020 memperoleh nilai yaitu sebesar 73,76 dengan Kategori BB (Sangat Baik), Akuntabel, Berkinerja Baik, Memiliki Sistem manajemen Yang andal bila dibandingkan dengan Tahun lalu , Nilai Akip memperoleh Nilai 67.86 (enam tujuh koma delapan puluh enam dengan Kategori B (Baik) , perbandingan Nilai Akip Tahun 2018 dan 2019 dapat dilihat pada tabel 3.58 dan 3. 59

Tabel 3.58

Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2019

No	Komponen Penilaian	Nilai
1.	PERENCANAAN KINERJA	25,13
	I Perencanaan Strategis	8,28
	a. Pemenuhan Renstra	4,53
	b. Kualitas Renstra	1,75
	c. Implementasi Renstra	1,75
	II Perencanaan Kinerja Tahunan	16,85
	a. Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan	4,00
	b. Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan	9,25
	c. Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan	3,60
2.	PENGUKURAN KINERJA	19,69
	a. Pemenuhan Pengukuran	5,00
	b. Kualitas Pengukuran	10,63
	c. Implementasi Pengukuran	4,06
3.	PELAPORAN KINERJA	10,42
	a. Evaluasi atas pemenuhan pelaporan	2,81
	b. Evaluasi atas penyajian informasi kinerja	4,91
	c. Evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja	2,70
4.	EVALUASI INTERNAL	5,90
	a. Pemenuhan Evaluasi	1,78
	b. Kualitas Evaluasi	2,99
	c. Pemanfaatan Evaluasi	1,13
5.	PENCAPAIAN SASARAN / KINERJA ORGANISASI	12,63
	a. Kinerja yang Dilaporkan	3,25
	b. Kinerja yang dilaporkan	9,38
	HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA	73,76

Untuk peningkatan Penilaian di masa mendatang Badan Kepegawaian akan Melakukan perbaikan yaitu terhadap Dokumen Perencanaan untuk dilakukan review secara berkala Pencapaiannya

Tabel 3.59

Perbandingan Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2018 - 2019

NO	KOMPONEN PENILAIAN		NILAI HASIL EVALUASI	
			2018	2019
1.	PERENCANAAN KINERJA		23,64	25,13
	I	Perencanaan Strategis	7,69	8,28
	a.	Pemenuhan Renstra	1,72	4,53
	b.	Kualitas Renstra	4,22	1,75
	c.	Implementasi Renstra	1,75	1,75
	II	Perencanaan Kinerja Tahunan	15,95	16,85
	a.	Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan	3,75	4,00
	b.	Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan	8,00	9,25
	c.	Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan	4,20	3,60
2.	PENGUKURAN KINERJA		17,81	19,69
	a.	Pemenuhan Pengukuran	4,38	5,00
	b.	Kualitas Pengukuran	9,69	10,63
	c.	Implementasi Pengukuran	3,75	4,06
3.	PELAPORAN KINERJA		10,42	10,42
	a.	Evaluasi atas pemenuhan pelaporan	2,81	2,81
	b.	Evaluasi atas penyajian informasi kinerja	4,91	4,91
	c.	Evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja	2,70	2,70
4.	EVALUASI INTERNAL		64,43	5,90
	a.	Pemenuhan Evaluasi	1,56	1,78
	b.	Kualitas Evaluasi	2,99	2,99
	c.	Pemanfaatan Evaluasi	1,88	1,13

5.	PENCAPAIAN SASARAN / KINERJA ORGANISASI		9,56	12,63
	a.	Kinerja yang Dilaporkan	3,50	3,25
	b.	Kinerja yang dilaporkan	6,06	9,38
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA			67,86	73,76

➤ **Sasaran Strategis 2 : Meningkatkan kualitas layanan administrasi umum dan kepegawaian**

- **Indikator : Persentase terkelolanya administrasi perkantoran, dan Barang/Aset**

Sesuai amanat Permendagri Nomor 17 tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah, maka diperlukan tertib administrasi/ pengelolaan barang/aset SKPD.

dibandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan, maka target telah tercapai 100%. Dari keseluruhan Nilai aset yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, seluruhnya memiliki kesesuaian dengan SIMDA Barang yang ada di Kabupaten Tanah Laut yaitu sebesar Rp.15.356.872.629,-, Aset yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengalami peningkatan dari tahun 2019 sebesar 0,9%, Tahun sebelumnya nilai Aset yang dikelola sebesar Rp. 15.215.192.737,- ada Penambahan nilai Sebesar Rp. 141.679.892,- ,yang berasal dari Aset Lainnya sedangkan dari aset tetap lainnya tidak mengalami peningkatan.

Adapun faktor faktor pendukung pencapaian sasaran adalah:

- (1) Proses pengadministrasian dilakukan ketika barang datang
- (2) Ketepatan dan ketelitian dalam proses pengadministrasian barang/aset daerah

5.1 Capaian Indikator Kinerja Eselon IV Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sub Bagian Perencanaan dan Keuangan pada tahun 2019 berjumlah 5 orang ASN dan pada tahun 2020 berjumlah 4 orang ASN.

Tabel 3.60

Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Menyusun Dokumen Perencanaan Kinerja dan Perencanaan Keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Jumlah Dokumen perencanaan dan Keuangan	2 Dok	2 Dok	100
2.	Menyusun laporan kinerja dan Keuangan yang disusun sesuai ketentuan	Jumlah Laporan Kinerja dan Keuangan yang disusun Sesuai Ketentuan yang berlaku	7 Dok	7 Dok	100

- **Sasaran Strategis 1** : Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- **Indikator** : Jumlah dokumen perencanaan dan keuangan

Jumlah Dokumen Perencanaan target 2 Dokumen realisasi 100% yakni:

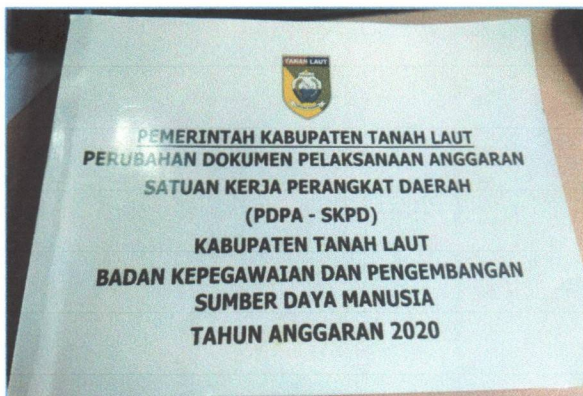
1. Dokumen Renja
2. Dokumen DPA/RKA

➤ **Sasaran Strategis 2** : Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai Ketentuan

- **Indikator** : Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Jumlah Dokumen Laporan Kinerja target 7 Dokumen realisasi 100% yakni:

1. Dokumen Lakip;
2. Dokumen LPPD/LKPJ;
3. Dokumen Laporan capaian kinerja bulanan;
4. Dokumen Laporan capaian kinerja triwulan;
5. Dokumen Laporan capaian kinerja semesteran;
6. Dokumen Laporan prognosis;
7. Dokumen Laporan Akhir Tahun.



Tabel 3.61

Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

No	Program / Kegiatan	Realisasi Fisik			Realisasi Keuangan		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Program Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Kinerja SKPD							
1.	Kegiatan Penyusunan perencanaan dan Kinerja SKPD	9 Laporan	9 Laporan	100	39.658.000	39.419.900	99,40

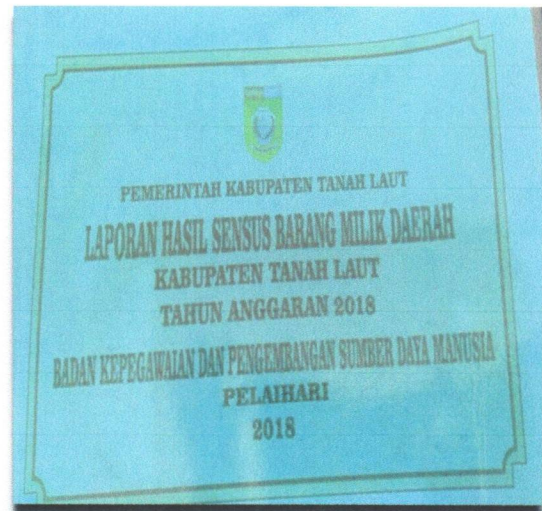
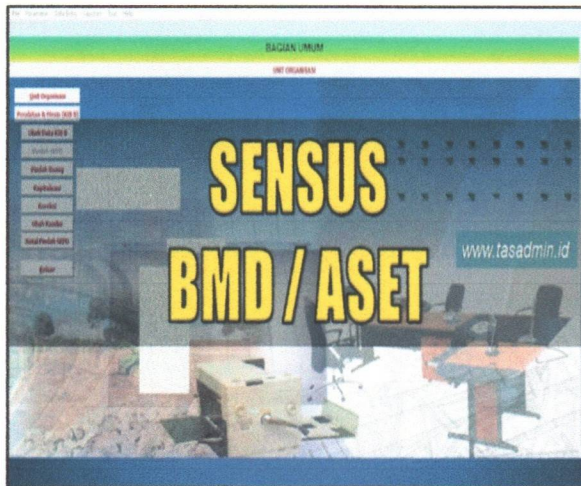
5.2 Capaian Indikator Kinerja Eselon IV Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan umum dan pelayanan kepegawaian lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada tahun 2019 berjumlah 4 orang ASN dan pada tahun 2020 berjumlah 4 orang ASN.

Tabel 3.62

Sasaran Strategis dan Realisasi Target Tahun 2020 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	
1.	Melaksanakan pengelolaan urusan ketatausahaan dan perlengkapan SKPD	1	Jumlah surat masuk dan keluar	1500	1753	100
		2	Jumlah dokumen RKPBM dan RKBMD	2 Dokumen	2 Dokumen	100
		3	Jumlah Laporan barang milik daerah	7 Dok	7 Dok	100
2	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	1	Jumlah ASN yang administrasi perkantoran terlayani dengan baik	35 Orang	33 Orang	94,28
3	Terpenuhinya sarana dan prasarana kantor	1	Jumlah sarana dan prasarana yang terpelihara dengan baik	81 buah	81 buah	100%



Tabel 3.63

**Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Eselon IV
Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

No	Program/ Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi	Capaian (%)
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran			
	Penyediaan Rapat – rapat Konsultasi dan Koordinasi	703.462.612	638.182.035	90,72%
	Penyediaan Jasa,bahan, peralatan dan Perlengkapan Kantor	566.620.160	499.922.166	79,40%
	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	347.295.060	324.688.890	93,49%
II	Program Pemenuhan, Peningkatan Sarana/ Prasarana Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia			
	Rehabilitasi sedang/ berat gedung kantor	33,588,000	19.390.000	57,73%
	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	-	-	-
III	Program Penyebarluasan Informasi Pembangunan dan Pelayanan SKPD			
	Pelaksanaan Kegiatan Pameran Pembangunan	20.000.000	-	-

B. Akuntabilitas Keuangan

Selama tahun 2020 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Tanah Laut, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Bandung melalui DPA Murni Rp. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Tanah Laut dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar **Rp.16.247.285.945,-** namun pada TA. 2020 ada **Refocusing Anggaran dan Perubahan anggaran Sehingga Nilai DPA perubahan sebesar Rp. 11.471.689.484,** dengan realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah mencapai **Rp. 6.610.780.409,00,** atau dengan serapan dana APBD mencapai **57,63%**, yang terdiri dari serapan Belanja Langsung dan Belanja Tidak Langsung, dengan kondisi anggaran terakhir adalah **SILPA sebesar Rp. 4.860.879.075,60,-** dengan realisasi Kinerja Fisik **92,08%**

1. Anggaran dan Realisasi APBD 2020

Tabel 3.64
Pagu dan Realisasi Anggaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2020

Uraian	Anggaran	Realisasi	Sisa Anggaran	%
a. Belanja tidak Langsung	7.274.518.572,60	3.762.086.898,00,-	3.512.431.674,60	51,72
– Gaji dan Tunjangan	5.154.896.935,64,-	1.891.220.389,00,-	3.263.676.546,64,-	36,69
– TPP	2.119.621.636,96-	1.870.866.509,00,-	248.755.127,96,-	88,26
b. Belanja Langsung	4.197.140.912,-	2.848.693.511,-	2.922.911.386,-	67,87
– Belanja Barang dan Jasa	4.132.666.712,-	2.788.323.511,-	1.344.343.201,00,-	67,47
– Belanja Modal	64.474.200,-	60.370.000,-	4.104.200,-	93,63
BTL + BL	11.471.659.484,60,-	6.610.780.409,00,-	4.860.879.075,60,-	57,63

2. Anggaran dan Realisasi Sasaran dan Program

Tabel 3.65
Anggaran dan Realisasi Menurut Sasaran dan Program
Tahun 2020

Sasaran Strategis	Indikator	Program/ Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Realisasi (%)		Ket
					Keuangan	Fisik	
1	2	3	4	5	6	7	8
I Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	Persentanse Jabatan yang diisi Sesuai dengan Kompetensi Manajerial dan Tekhnis	I Pembinaan, Pengembangan, dan Formasi Aparatur	Rp 1.656.108.520	Rp 792.849.220	47,87%	76,05%	IKU SKPD
		1 Pembinaan dan Pengembangan Kediklatan Aparatur	Rp 819.470.660	Rp 202.438.820	24,70%	52,63%	
		2 Pembinaan, Pengembangan Formasi, dan Pengadaan ASN	Rp 322.503.700	Rp 160.210.500	49,68%	68,80%	
		3 Pembinaan, Penjurangan Karier, dan Fasilitasi Profesi Aparatur	Rp 174.784.080	Rp 131.798.200	75,41%	87,30%	
		4 Kegiatan Assessment	Rp 339.350.080	Rp 298.401.700	87,93%	95,45%	

II	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi		II	Mutasi Data Dan Informasi	Rp 830.408.560	Rp 584.241.300	70,36%	101%	
		Persentase Penanganan pelanggaran disiplin Pegawai	5	Pembinaan, Penanganan Disiplin, dan Penghargaan ASN	Rp 35.465.600	Rp 29.741.300	84%	100%	Indikator Pendukung/ IKU Eselon III
III	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Persentase Jabatan yang diisi Sesuai dengan Kompetensi	5	Penyusunan Rencana Pembinaan dan Pengembangan Karier ASN	Rp 524.443.900	Rp 334.024.600	64%	104%	IKU SKPD
		Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian							
		Persentase Pegawai yang data nya Akurat	7	Pembangunan, Pengembangan, dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Rp 270.499.060	Rp 220.475.400	81.51%	100%	Indikator Pendukung/ Eselon III
			III	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp 1.617.377.832	Rp 1.412.793.091	87,35%	100%	
		Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	8	Penyediaan Rapat - Rapat, Konsultasi, dan Koordinasi	Rp 703.462.612	Rp 638.182.035	90,72%	100%	Indikator Pendukung/ IKU Eselon III

		Persentase terkelolanya administrasi barang/ aset, perkantoran dan Kepegawaian	9	Penyediaan Jasa, Bahan, Peralatan, dan Perlengkapan Kantor	Rp 566.620.160	Rp 449.922.166	79,40%	100 %	Indikator Pendukung/ IKU Eselon III
			10	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	Rp 347.295.060	Rp 324.688.890	93,49%	100%	
			IV	Pemenuhan, Peningkatan Sarana/ Prasarana Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia	Rp 33.588.000	Rp 19.390.000	100%	100 %	
		IKM	11	Rehabilitasi Sedang / Berat Gedung Kantor	Rp 33.588.000	Rp 19.390.000	57,73%	100%	Indikator Pendukung/ IKU Eselon III
			12	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	0	Rp -	0	0	
			V	Penyebarluasan Informasi Pembangunan dan Pelayanan SKPD	Rp 20.000.000	Rp -	0	0,00%	
		IKM	13	Pelaksanaan Kegiatan Pameran Pembangunan	Rp 20.000.000	Rp -	0	0,00%	
			VI	Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Kinerja	Rp 39.658.000	Rp 39.419.900	99,40%	100,0%	

		SKPD						
	Persentase Penyelesaian hasil rekomendasi Inspektorat	14	Penyusunan Perencanaan dan Kinerja SKPD	Rp 39.658.000	Rp 39.419.900	99,40%	100%	Indikator Pendukung/ IKU Eselon III
	Persentase terkelolanya administrasi perencanaan dan keuangan							
				Rp 4.197.140.912	Rp 2.848.693.511	67,87	92,08%	

3. Perbandingan Program dan Kegiatan Tahun 2019 dan 2020

1. Pada Tahun Anggaran 2020, SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan 6 (enam) Program dan 14 (empat belas) Kegiatan dengan di dukung alokasi Anggaran **Rp. 11.471.659.484,60-** dengan serapan realisasi **6.610.780.409,00** atau Capaian 57,63% dengan dengan **SILPA** sebesar **Rp. 4.860.879.075,60,-** sedangkan untuk Tahun 2019 dengan 5 (lima) Program dan 26 (dua puluh enam) Kegiatan dengan nilai keseluruhan pagu sebesar **Rp. 20.693.677.650,-** dengan serapan dana APBD sebesar **Rp. 13.464.812.234,-** atau **65,07%** dengan kondisi anggaran **SILPA** sebesar **Rp. 7.616.302.961,-**
2. Terdapat Perbedaan Jumlah Program dan Kegiatan untuk Tahun 2019 dan Tahun 2020 karena pada Tahun anggaran 2020 ada Penyederhanaan Program Kegiatan dengan Bimbingan oleh Bappenas dan BPKP Perwakilan Kalimantan Selatan dapat dilihat pada tabel 3.66

Tabel 3.66

Perbandingan Program dan Kegiatan
Tahun 2019 dan 2020

No	Tahun 2019	NO	Tahun 2020
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
1	Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	1	Penyediaan Rapat - Rapat, Konsultasi, dan Koordinasi
2	Kegiatan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas / operasional	2	Penyediaan Jasa, Bahan, Peralatan, dan Perlengkapan Kantor
3	Kegiatan jasa administrasi keuangan	3	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD
4	Kegiatan penyediaan jasa kebersihan kantor	II	Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Kinerja SKPD
5	Kegiatan jasa perbaikan peralatan kerja	4	Penyusunan Perencanaan dan Kinerja SKPD
6	Kegiatan penyediaan ATK		
7	Kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan		
8	Kegiatan penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor		

9	Kegiatan penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor		
10	Kegiatan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang – undangan		
11	Kegiatan penyediaan makanan dan minuman		
12	Kegiatan rapat – rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah		
13	Kegiatan peningkatan manajemen aset / barang milik daerah pada SKPD		
14	Kegiatan penyusunan administrasi pengelolaan kepegawaian		
15	Kegiatan jasa penunjang kinerja SKPD		
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	III	Pemenuhan, Peningkatan Sarana/ Prasarana Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia
		5	Rehabilitasi Sedang / Berat Gedung Kantor
16	Kegiatan pemeliharaan rutin / berkala gedung kantor	6	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya
III	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya	IV	Mutasi Data Dan Informasi

	Aparatur		
17	Workshop / kursus singkat untuk PNS	7	Pembinaan, Penanganan Disiplin, dan Penghargaan ASN
IV	Program Pendidikan Kedinasan		
18	Kegiatan pendidikan penjurusan struktural	8	Penyusunan Rencana Pembinaan dan Pengembangan Karier ASN
19	Kegiatan peningkatan keterampilan dan profesionalisme	9	Pembangunan, Pengembangan, dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah
V	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	V	Pembinaan, Pengembangan, dan Formasi Aparatur
20	Kegiatan penyusunan rencana pembinaan karier PNS	10	Pembinaan dan Pengembangan Kediklatan Aparatur
21	Kegiatan seleksi penerimaan CPNS	11	Pembinaan, Pengembangan Formasi, dan Pengadaan ASN
22	Kegiatan pembangunan / pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	12	Pembinaan , Penjurusan Karier, dan Fasilitasi Profesi Aparatur
23	Kegiatan proses penanganan kasus – kasus pelanggaran disiplin PNS	13	Kegiatan Assessment
24	Kegiatan pemberian bantuan tugas belajar, ijin belajar, dan ikatan dinas	VI	Penyebarluasan Informasi Pembangunan dan Pelayanan SKPD

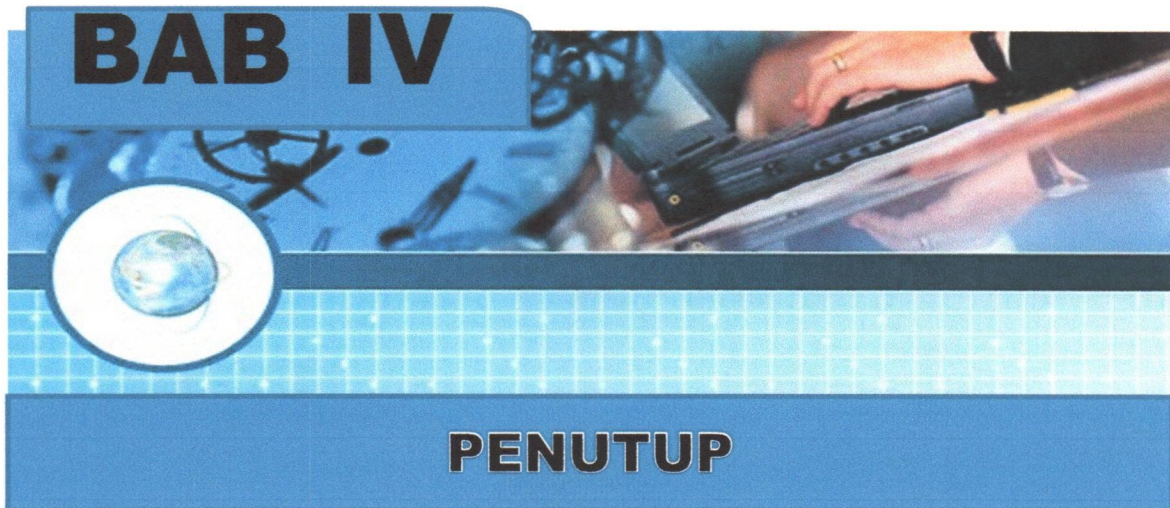
25	Kegiatan penyusunan formasi pegawai	14	Pelaksanaan Kegiatan Pameran Pembangunan
26	Kegiatan penyelenggaraan tes kemampuan, pengembangan karier pegawai, penyertaan ujian dinas, dan ujian penyesuaian ijasah		

TANAH LAUT

BAB IV

PENUTUP





A. Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Kabupaten Tanah Laut Tahun 2020. 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2020 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, kinerja sasaran maupun analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2020 dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai misi yang tertuang dalam RPJMD dan Renstra Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018 - 2023 dengan Sasaran Strategis yang ditetapkan yakni:

- ✓ Sasaran Strategis Meningkatnya Kontribusi Industri kreatif dalam perekonomian dengan indikator Sasaran Nilai IKM dengan Target 3 (baik) pada tahun 2020 sudah melebihi target dengan capaian 4 (sangat baik).
- ✓ Sasaran Strategis Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan dan reformasi pelayanan publik dengan indikator Sasaran Indeks Reformasi Birokrasi dengan 69 pada tahun 2020 sudah melebihi target dengan capaian 93% (Istimewa).

B. Strategi Peningkatan Kinerja

Strategis yang akan dilakukan guna meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dimasa mendatang antara lain yaitu :

- 1) Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang mengacu pada hasil Survey yaitu dengan melakukan Inovasi inovasi dan perbaikan pelayanan Kepegawaian
- 2) Peningkatan Kualitas Pengukuran Kompetensi melalui perencanaan Pengembangan Kompetensi pegawai yang merata bagi seluruh ASN Pemerintah kabupaten Tanah Laut dalam rangka memenuhi ketentuan UU ASN
- 3) Tetap Intesif berkoordinasi dengan instansi terkait yaitu dengan LAN, Kemedagri, Kemenpan RB,BKN , Badan Diklat karena sebagian besar kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut bersifat fasilitasi dan Pelaksanaannya tergantung pada kebijakan Instansi pusat atau pun lembaga penyelenggara diklat.
- 4) Pengoptimalan System Informasi teknologi dalam pelaksanaan Kegiatan Kepegawaian dengan terus berkoordinasi dengan Dinas Kominfo dan Instansi Pusat Pengampu SIM Layanan
- 5) Penyusunan Perencanaan kegiatan dan anggaran yang evaluatif atas permasalahan dan kendala di masa sebelumnya, akuntabel sehingga dapat dipertanggungjawabkan, efisien sumber daya dalam pelaksanaan kegiatan serta efektif dalam rangka

- 6) Peningkatan Kualitas disiplin PNS yang didukung reward and punishment yang jelas dan tegas
- 7) Peningkatan Kualitas Pengelolaan arsip Kepegawaian secara manual dan elektronik serta sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ini, diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kepada pihak-pihak terkait sebagai *stakeholders* atau pun pihak lain yang telah mengambil Bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Tanah Laut, dan harapan kami dengan Laporan Kinerja kami ini dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan dan kinerja dimasa yang akan datang.

Pelaihari, Maret 2021

**Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut**

H. Hairul Rijal, S.Sos, M.Si

NIP.19700217 199009 1 001

TANAH LAUT

LAMPIRAN

- 1. Indikator Kinerja Utama (IKU)**
- 2. Pernyataan Hasil Reviu**
- 3. Perjanjian Kinerja Tahun 2020**
- 4. Pohon Kinerja**
- 5. Capaian Kinerja Pertriwulan
(I – IV)**
- 6. Monev Renstra**
- 7. Matriks Keselarasan**
- 8. Rencana dan Realisasi
Rencana Aksi**

TANAH LAUT

**INDIKATOR
KINERJA UTAMA**





**PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Alamat : Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 70814 Telp. (0512) 21043 Fax. (0512) 21315

**Indikator Kinerja Utama Badan (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Kabupaten : Tanah Laut

Nama SKPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tugas : Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi : a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku.
b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
c. Perumusan kebijakan operasional, pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan pengembangan pegawai.
d. Perumusan kebijakan operasional, pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan mutasi, pembinaan disiplin, dan pemberhentian pegawai.
e. Perumusan kebijakan operasional, pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan pengolahan data dan kesejahteraan pegawai.
f. Perumusan kebijakan operasional, pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan diklat.
g. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian unti pelaksana teknis.
h. Pengelolaan urusan kesekretariatan.

No.	Sasaran Renstra	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan Rumusan	Penanggungjawab / Sumber Data	
1	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi :	$\frac{\text{jumlah pegawai yang sudah mengikuti diklat manajerial}}{\text{jumlah Jabatan struktural Kabupaten Tanah Laut}} \times 100$	Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur	
		1		1.Kompetensi manajerial	Sub Bidang Diklat Aparatur
		2.Kompetensi teknis	$\frac{\text{jumlah pegawai yang sudah mengikuti diklat teknis}}{\text{Jumlah Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Umum Kabupaten Tanah Laut}} \times 100$	Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur Sub Bidang Diklat Aparatur	
2	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	1 Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	$\frac{\text{Jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan Struktural}}{\text{jumlah jabatan Struktural yang tersedia sesuai kompetensi}} \times 100$	Bidang Mutasi, Data, dan Informasi - Sub Bidang Mutasi dan Kependidikan	
3	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	1 Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian :	$\frac{\text{Jumlah nilai per unsur}}{\text{Jumlah unsur yang terisi}}$		
		- Nilai rata - rata unsur			$\text{Jumlah nilai rata - rata unsur} \times 0.11$
		- Nilai IKM			$\text{Jumlah rata rata tertimbang} \times 25$

Pelatihari, 15 Januari 2020
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut,

H. Hairul Rijal, S.Sos
NIP. 19700217 199009 1 001

TANAH LAUT

**PERNYATAAN
HASIL REVIU**





PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT INSPEKTORAT

Jalan A.Syairani Kompl. Perkantoran Gagas Telp. (0512) 22384 Pelaihari

Nomor	: 700/ 142 / LHE – Insp/ 2020	Pelaihari, 31 Agustus 2020
Lampiran	: 1 (satu) berkas	
H a l	: Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) Tahun 2019.	Kepada Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di- Pelaihari

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP 135/M/2004 Tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, PermenPAN dan RB Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Surat Tugas Inspektur Kabupaten Tanah Laut Nomor : 094/ 326 / Insp/ 2020 tanggal 10 Agustus 2020, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Tanah Laut dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (Lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2019, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja (Renja), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, memperoleh nilai sebesar **73,76** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi angka tertimbang dari seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, dengan rincian sebagai berikut:

a. *Perencanaan Kinerja.*

Diperoleh nilai sebesar 25.13 dari yang diharapkan sebesar 30 atau dengan angka tertimbang sebesar 83.77 % masuk kategori **A**, Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.

b. *Pengukuran Kinerja.*

Diperoleh nilai sebesar 19.69 dari yang diharapkan sebesar 25 atau dengan angka tertimbang sebesar 78.75 % berkategori **BB**, sangat baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja.

c. *Pelaporan Kinerja.*

Diperoleh nilai sebesar 10.42 dari yang diharapkan sebesar 15 atau dengan angka tertimbang sebesar 69.46 % berkategori **B**, Akuntabilitas kerjanya sudah sangat baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

d. *Evaluasi Internal*

Diperoleh nilai sebesar 5.90 dari yang diharapkan sebesar 10 atau dengan angka tertimbang sebesar 58.97% berkategori berkategori **CC**, cukup memadai, system dan tatanan cukup , memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban tapi perlu perbaikan .

e. *Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi*

Diperoleh nilai sebesar 12.63 dari yang diharapkan sebesar 20 atau dengan angka tertimbang sebesar 63.71% berkategori **CC**, berkinerja cukup dan memiliki sistem manajemen kinerja yang perlu perbaikan.

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut beserta seluruh jajarannya, agar dilakukan perbaikan yaitu terhadap Dokumen Perencanaan yang ada, agar dilakukan reviu secara berkala.

Perencanaan Kinerja :

- Renstra agar dapat dimonitor pencapaiannya dan memenuhi kriteria antara lain terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang monitoring

Renstra secara periodik, terdapat dokumentasi hasil monitoring/ capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja, terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring dan terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik.

- Rencana Aksi agar terus dimonitor dan dievaluasi pencapaiannya secara berkala agar dapat dimanfaatkan dalam pengarahan kegiatan.

Pengukuran Kinerja :

- Perlu dilakukan monitoring secara berkala terhadap dokumen perjanjian kinerja agar dapat dijadikan dasar pemberian reward and punishment.
- Pengukuran kinerja agar dilaksanakan secara berjenjang.

Pelaporan Kinerja :

- Informasi dan data kinerja yang andal agar dimanfaatkan untuk perbaikan dan meningkatkan kinerja

Evaluasi Internal

- Evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi agar terdokumentasi pelaksanaannya
- Perlu dibuat SOP yang jelas terkait pengumpulan data kinerja yang *up to date* beserta SOP jika terjadi kesalahan data.

Pencapaian Kinerja :

- Informasi yang disajikan agar digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi
- Informasi yang disajikan agar digunakan untuk peningkatan kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2019, dengan beberapa rekomendasi tersebut di atas untuk ditindak lanjuti guna perbaikan dan peningkatan kinerja Instansi. Atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Bupati dan Wakil Bupati Tanah Laut di Pelaihari
2. Menteri PAN dan RB di Jakarta

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN TANAH LAUT
BADAN KEPEGAWIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD	
			Y/T	NILAI
1	2		3	4
	A. PERENCANAAN KINERJA (30%)	30.00	83.77%	25.13
	I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	10.00	82.81%	8.28
	a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)	2.00	100.00%	2.00
1	Renstra SKPD telah disusun		Y	1.00
2	Renstra telah memuat tujuan		Y	1.00
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)		A	1.00
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya		A	1.00
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y	1.00
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		A	1.00
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		A	1.00
8	Renstra telah menyajikan IKU		A	1.00
9	Renstra telah dipublikasikan		Y	1.00
	b. KUALITAS RENSTRA (5%)	5.00	90.63%	4.53
10	Tujuan telah berorientasi hasil		A	1.00
11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik		A	1.00
12	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>		A	1.00
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1.00
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A	1.00
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		B	0.75
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD		B	0.75
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan		B	0.75
	c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	3.00	58.33%	1.75
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran		B	0.75
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		C	0.50
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		C	0.50
	II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	20.00	84.25%	16.85
	a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	4.00	100.00%	4.00
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun		Y	1.00
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y	1.00
3	PK telah menyajikan IKU		A	1.00
4	PK telah dipublikasikan		Y	1.00
	b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	10.00	92.50%	9.25
5	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>		A	1.00
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A	1.00
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A	1.00
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		A	1.00
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai		B	0.75
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra		B	0.75
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)		B	0.75
12	Rencana Aksi atau Kinerja sudah ada		Y	1.00

17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		B	0.75
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan		B	0.75
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		B	0.75
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)		25.00	78.75%	19.69
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)		5.00	100.00%	5.00
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal		Y	1.00
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya		A	1.00
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A	1.00
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		Y	1.00
II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)		12.50	85.00%	10.63
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik		A	1.00
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja		A	1.00
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP		B	0.75
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		B	0.75
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		B	0.75
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		B	0.75
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		B	0.75
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		B	0.75
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y	1.00
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		Y	1.00
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)		7.50	54.17%	4.06
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran		B	0.75
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		B	0.50
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya		B	0.50
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment		C	0.50
19	IKU telah direviu secara berkala		C	0.50
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		B	0.50
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		15.00	69.46%	10.42
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		3.00	93.75%	2.81
1	Laporan Kinerja telah disusun		Y	1.00
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y	1.00
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website		Y	1.00
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		B	0.75
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		7.50	65.43%	4.91
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome		B	0.75
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		B	0.75
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		B	0.75
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan		B	0.75
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		C	0.33
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		B	0.75
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		C	0.50
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		4.50	60.00%	2.70
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y	1.00

13	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</i>		C	0.50
14	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i>		C	0.50
15	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i>		C	0.50
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		C	0.50
D. EVALUASI INTERNAL (10%)		10.00	58.97%	5.90
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		2.00	89.00%	1.78
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya		Y	1.00
2	Evaluasi program telah dilakukan		Y	1.00
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		B	0.67
II. KUALITAS EVALUASI (5%)		5.00	69.83%	2.99
5	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		B	0.75
6	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		B	0.75
7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		B	0.75
8	Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		C	0.50
9	Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		C	0.50
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode		C	0.34
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		3.00	37.50%	1.13
11	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang		C	0.50
12	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		D	0.25
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		20.00	63.13%	12.63
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)		7.50	43.33%	3.25
1	Target dapat dicapai		C	1.00
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		D	0.25
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		B	2.00
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)		12.50	187.50%	9.38
4	Target dapat dicapai			0.75
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			2.25
6	Analisis capaian kinerja telah memadai			2.63
7	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			3.75
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100.00	73.76%	73.76

Mengetahui
Wakil Penanggung Jawab


Drs. H. A. Amirul Wafa
NIP. 19660409 199203 1 010

Pelahari, 28 Agustus 2020
Ketua Tim


Gt. Rony Repansyah, ST
NIP. 19660430 199703 1 004

TANAH LAUT

**PERNYATAAN
PERJANJIAN KINERJA**





PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21043 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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

Nama : H. Hairul Rijal, S.Sos, M.Si

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : H. SUKAMTA

Jabatan : Bupati Kabupaten Tanah Laut

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 tanggungjawab kami.

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

Pelaihari, 06 Januari 2020

Bupati Tanah Laut,

H. SUKAMTA

**Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Tanah Laut,**

**H. Hairul Rijal, S.Sos, M.Si
NIP. 19700217 199009 1 001**

**VI Program Pembinaan, Pengembangan,
dan Formasi Aparatur**

5,048,323,060

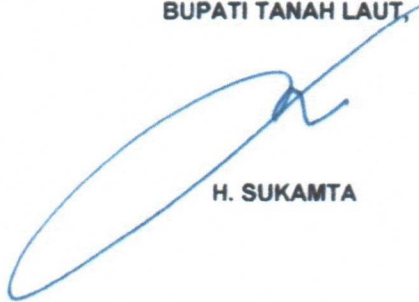
1	Pembinaan dan pengembangan kediklatan aparatur	3,792,803,200
2	Pembinaan, pengembangan formasi, dan pengadaan ASN	376,953,700
3	Pembinaan, penjenjangan karier, dan fasilitasi profesi aparatur	539,216,080
4	Kegiatan assessment	339,350,080

J U M L A H

8,497,381,345

Pelaihari, 06 Januari 2020

BUPATI TANAH LAUT,



H. SUKAMTA

**Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut,**



**H. Hairul Rijal, S.Sos, M.Si
NIP. 19700217 199009 1 001**

TANAH LAUT

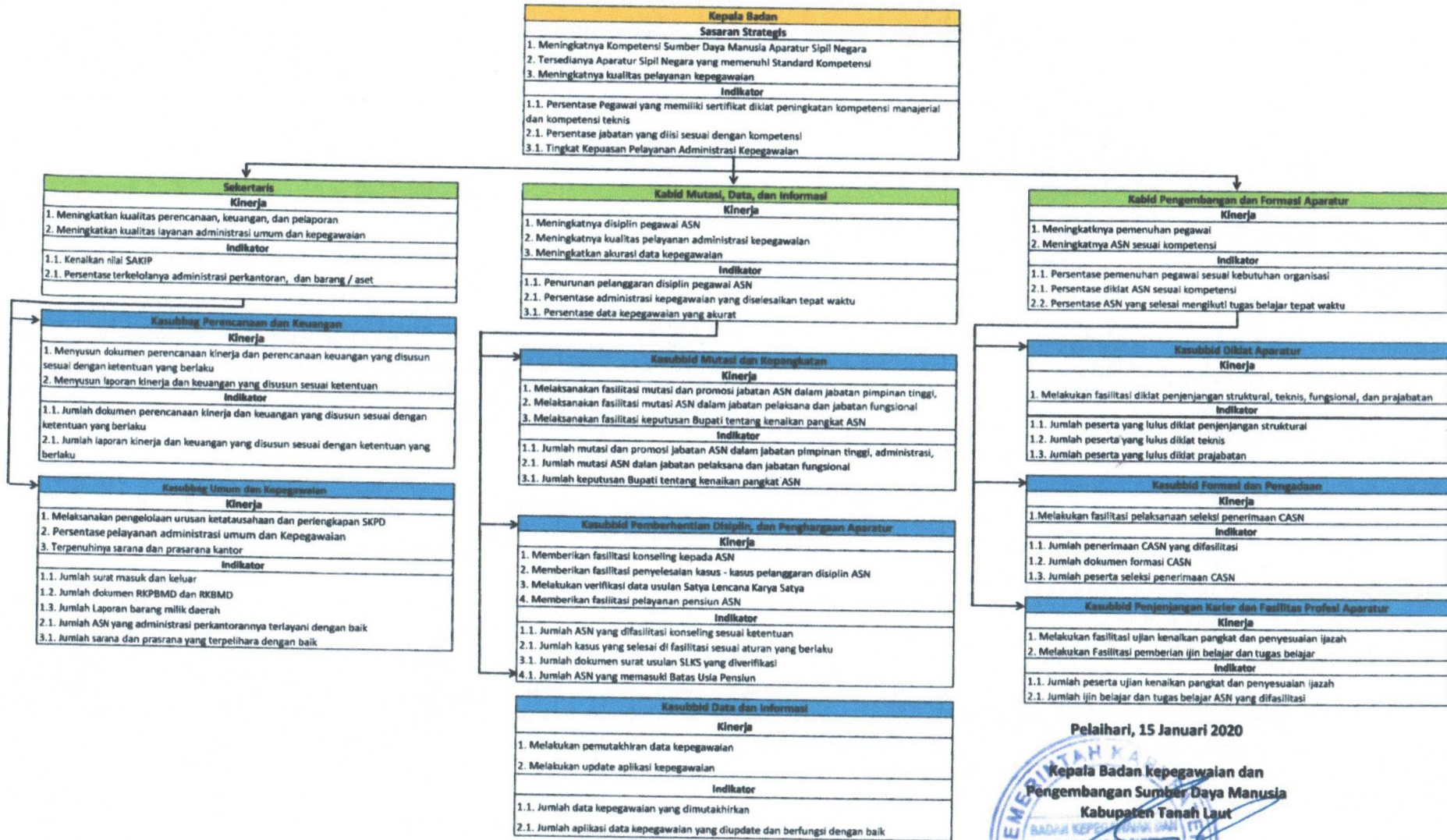
POHON KINERJA

BKPSDM

TAHUN 2021

TUNTUNG PANDANG

**Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut**



Kepala Badan	
Sasaran Strategis	
1. Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	
2. Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standard Kompetensi	
3. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	
Indikator	
1.1. Persentase Pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis	
2.1. Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	
3.1. Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	

Sekertaris	
Kinerja	
1. Meningkatkan kualitas perencanaan, keuangan, dan pelaporan	
2. Meningkatkan kualitas layanan administrasi umum dan kepegawaian	
Indikator	
1.1. Kenalkan nilai SAKIP	
2.1. Persentase terkelolanya administrasi perkantoran, dan barang / aset	

Kabid Mutasi, Data, dan Informasi	
Kinerja	
1. Meningkatnya disiplin pegawai ASN	
2. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	
3. Meningkatkan akurasi data kepegawaian	
Indikator	
1.1. Penurunan pelanggaran disiplin pegawai ASN	
2.1. Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	
3.1. Persentase data kepegawaian yang akurat	

Kabid Pengembangan dan Formasi Aparatur	
Kinerja	
1. Meningkatnya pemenuhan pegawai	
2. Meningkatnya ASN sesuai kompetensi	
Indikator	
1.1. Persentase pemenuhan pegawai sesuai kebutuhan organisasi	
2.1. Persentase diklat ASN sesuai kompetensi	
2.2. Persentase ASN yang selesai mengikuti tugas belajar tepat waktu	

Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	
Kinerja	
1. Menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	
2. Menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan	
Indikator	
1.1. Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	
2.1. Jumlah laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	

Kasubbid Mutasi dan Ropanghutan	
Kinerja	
1. Melaksanakan fasilitasi mutasi dan promosi jabatan ASN dalam jabatan pimpinan tinggi,	
2. Melaksanakan fasilitasi mutasi ASN dalam jabatan pelaksana dan jabatan fungsional	
3. Melaksanakan fasilitasi keputusan Bupati tentang kenaikan pangkat ASN	
Indikator	
1.1. Jumlah mutasi dan promosi jabatan ASN dalam jabatan pimpinan tinggi, administrasi,	
2.1. Jumlah mutasi ASN dalam jabatan pelaksana dan jabatan fungsional	
3.1. Jumlah keputusan Bupati tentang kenaikan pangkat ASN	

Kasubbid Diklat Aparatur	
Kinerja	
1. Melakukan fasilitasi diklat penjurusan struktural, teknis, fungsional, dan prajabatan	
Indikator	
1.1. Jumlah peserta yang lulus diklat penjurusan struktural	
1.2. Jumlah peserta yang lulus diklat teknis	
1.3. Jumlah peserta yang lulus diklat prajabatan	

Kasubbag Umum dan Kepegawaian	
Kinerja	
1. Melaksanakan pengelolaan urusan ketatausahaan dan perlengkapan SKPD	
2. Persentase pelayanan administrasi umum dan Kepegawaian	
3. Terpenuhi sarana dan prasarana kantor	
Indikator	
1.1. Jumlah surat masuk dan keluar	
1.2. Jumlah dokumen RKPBM dan RKBMD	
1.3. Jumlah Laporan barang milik daerah	
2.1. Jumlah ASN yang administrasi perkantoran terlayani dengan baik	
3.1. Jumlah sarana dan prasarana yang terpelihara dengan baik	

Kasubbid Pemberhentian Disiplin, dan Penghargaan Aparatur	
Kinerja	
1. Memberikan fasilitasi konseling kepada ASN	
2. Memberikan fasilitasi penyelesaian kasus - kasus pelanggaran disiplin ASN	
3. Melakukan verifikasi data usulan Satya Lencana Karya Satya	
4. Memberikan fasilitasi pelayanan pensiun ASN	
Indikator	
1.1. Jumlah ASN yang difasilitasi konseling sesuai ketentuan	
2.1. Jumlah kasus yang selesai di fasilitasi sesuai aturan yang berlaku	
3.1. Jumlah dokumen surat usulan SLKS yang diverifikasi	
4.1. Jumlah ASN yang memasuki Batas Usia Pensiun	

Kasubbid Formasi dan Pengadaan	
Kinerja	
1. Melakukan fasilitasi pelaksanaan seleksi penerimaan CASN	
Indikator	
1.1. Jumlah penerimaan CASN yang difasilitasi	
1.2. Jumlah dokumen formasi CASN	
1.3. Jumlah peserta seleksi penerimaan CASN	

Kasubbid Data dan Informasi	
Kinerja	
1. Melakukan pemutakhiran data kepegawaian	
2. Melakukan update aplikasi kepegawaian	
Indikator	
1.1. Jumlah data kepegawaian yang dimutakhirkan	
2.1. Jumlah aplikasi data kepegawaian yang diupdate dan berfungsi dengan baik	

Kasubbid Penjurusan Karier dan Fasilitas Profesi Aparatur	
Kinerja	
1. Melakukan fasilitasi ujian kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah	
2. Melakukan fasilitasi pemberian ijin belajar dan tugas belajar	
Indikator	
1.1. Jumlah peserta ujian kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah	
2.1. Jumlah ijin belajar dan tugas belajar ASN yang difasilitasi	

Pelaihari, 15 Januari 2020
**Kepala Badan kepegawaian dan
 Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut**
 H. Hairul Rijal, S.Sos, M.Si
 NIP. 19700217 199009 1 001

TANAH LAUT

**CAPAIAN KINERJA
PER TRIWULAN
TAHUN 2020**



LAPORAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020
TRIWULAN II (APRIL S/D JUNI)

SASARAN	INDIKATOR	PROGRAM /KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA	ANGGARAN 2020 (Rp.)	REALISASI				PERMASALAHAN / KENDALA				
						FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	%					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11				
Meningkatnya Kualitas Layanan administrasi Umum dan Kepegawaian	Persentase terkelolanya administrasi perkantoran barang/jasat	I PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN			Rp	1,934,123,125			39.56%	Rp	693,660,014	35.86%		
		1	Penyediaan Rapat - Rapat, Konsultasi, dan Koordinasi	Jumlah Orang	35	Orang	Rp	1,136,587,205	6	Orang	17.14%	Rp	359,184,837	31.60%
		2	Penyediaan Jasa, Bahan, Peralatan, dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis	13	Jenis	Rp	450,270,860	8	Jenis	61.54%	Rp	170,911,553	37.96%
		3	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	Jumlah Orang	15	Orang	Rp	347,295,060	6	Orang	40.00%	Rp	163,563,624	47.10%
		II PEMENUHAN, PENINGKATAN SARANA / PRASARANA KERJA DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA			Rp	67,600,000			14.29%	Rp	11,307,000	16.73%		
		4	Rehabilitasi Sedang / Berat Gedung Kantor	Jumlah Gedung	7	Buah Gedung	Rp	21,600,000	1	Buah Gedung	14.29%	Rp	11,307,000	52.35%
		5	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah Jenis	3	Jenis	Rp	46,000,000	0	Jenis	0.00%	Rp	-	0.00%
		III PENYEBARLUASAN INFORMASI PEMBANGUNAN DAN PELAYANAN SKPD			Rp	17,500,000			0.00%	Rp	-	0.00%		
		6	Pelaksanaan Kegiatan Pameran Pembangunan	Jumlah Event	2	Event	Rp	17,500,000	0	Event	0.00%	Rp	-	0.00%
Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	PROGRAM :	IV MUTASI, DATA, DAN INFORMASI			Rp	1,390,110,560			52.55%	Rp	232,254,800	16.71%		
	Persentase Penanganan Pelanggaran Disiplin Pegawai	7	Pembinaan, Penanganan Disiplin, dan Penghargaan ASN	Jumlah Dokumen Jumlah Orang	120 40	Dokumen Orang	Rp	499,167,600	92 0	Dok Orang	57.50%	Rp	10,202,600	2.04%
	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Jabatan Kompetensi	8	Penyusunan Rencana Pembinaan dan Pengembangan Karier ASN	Jumlah Orang	2000	Orang	Rp	524,443,900	803	Orang	40.15%	Rp	160,236,800	30.55%
	Persentase Administrasi Kepegawaian yang selesai tepat waktu	9	Pembangunan, Pengembangan, dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Dokumen	5	Dokumen	Rp	366,499,060	3	Dokumen	60.00%	Rp	61,815,400	16.87%
	PROGRAM :	V PERENCANAAN, PENGENDALIAN DAN EVALUASI KINERJA SKPD			Rp	39,724,600			37.50%	Rp	23,319,900	58.70%		
Meningkatnya Kualitas Perencanaan Keuangan dan Pelaporan	Kenaikan Nilai Sakip	10	Penyusunan Perencanaan dan Kinerja SKPD	Jumlah Laporan	8	Laporan	Rp	39,724,600	3	Laporan	37.50%	Rp	23,319,900	58.70%
PROGRAM :	VI PEMBINAAN, PENGEMBANGAN, DAN FORMASI APARATUR			Rp	5,048,323,060			40.04%	Rp	413,995,000	8.20%			
Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	Persentase kelulusan diklat ASN sesuai Kompetensi	11	Pembinaan dan Pengembangan Kediklatan Aparatur	Jumlah Orang	327	Orang	Rp	3,792,803,200	40	Orang	12.23%	Rp	170,378,000	4.49%
	Persentase Pemenuhan Pegawai sesuai kebutuhan Organisasi	12	Pembinaan, Pengembangan Formasi, dan Pengadaan ASN	Jumlah Orang	250	Orang	Rp	376,953,700	182	Orang	72.80%	Rp	90,018,700	23.88%
	Persentase ASN yang selesai mengikuti tugas Belajar tepat waktu	13	Pembinaan, Perencanaan Karier, dan Fasilitas Profesi Aparatur	Jumlah Orang	63	Orang	Rp	539,216,080	33	Orang	52.38%	Rp	108,259,200	20.08%
	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	14	Kegiatan Assessment	Jumlah Orang	44	Orang	Rp	339,350,080	10	Orang	22.73%	Rp	45,339,100	13.36%
		JUMLAH					Rp	8,497,361,345			36.79%	Rp	1,374,536,714	16.18%



LAPORAN CAPAIAN KINERJA
TRIWULAN I (JANUARI S/D MARET)

SASARAN	INDIKATOR	PROGRAM /KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA	ANGGARAN 2020 (Rp.)	REALISASI				PERMASALAHAN / KENDALA				
						FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		%			
1	2	3	4	5	6	7	8-(7/8)	9	10-(9/8)	11				
Meningkatnya Kualitas Layanan administrasi Umum dan Kepegawaian	Persentase terkelolanya administrasi perkantoran barang aset	I PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN			Rp	1,934,123,125			32%	Rp	501,074,457			
		1	Penyediaan Rapat - Rapat, Konsultasi, dan Koordinasi	Jumlah Orang	35	Orang	Rp	1,136,557,205	9	Orang	25%	Rp	350,399,837	31%
		2	Penyediaan Jasa, Bahan, Peralatan, dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis	13	Jenis	Rp	450,270,860	6	Jenis	46%	Rp	67,930,669	15%
		3	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	Jumlah Orang	15	Orang	Rp	347,295,060	15	Orang	25%	Rp	82,743,951	24%
		II PEMENUHAN, PENINGKATAN SARANA / PRASARANA KERJA DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA			Rp	67,600,000			7%	Rp	7,882,000			
		4	Rehabilitasi Sedang / Berat Gedung Kantor	Jumlah Gedung	7	Buah Gedung	Rp	21,600,000	1	Buah Gedung	14%	Rp	7,882,000	36%
		5	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah Jenis	3	Jenis	Rp	46,000,000	0	Jenis	0%	Rp	-	0%
		PENYEBARLUASAN INFORMASI PEMBANGUNAN DAN PELAYANAN SKPD			Rp	17,500,000			0.00%	Rp	-			
		6	Pelaksanaan Kegiatan Pameran Pembangunan	Jumlah Event	2	Event	Rp	17,500,000	0	Event	0%	Rp	-	0%
		Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	PROGRAM :		III MUTASI, DATA, DAN INFORMASI			Rp	1,390,110,560			3.29%	Rp	104,213,600
Persentase Penanganan Pelanggaran Disiplin Pegawai	7		Pembinaan, Penanganan Disiplin, dan Penghargaan ASN	Jumlah Dokumen	120	Dokumen	Rp	499,167,600	14	Dokumen	12%	Rp	5,477,600	1%
Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Jabatan Kompetensi	8		Penyusunan Rencana Pembinaan dan Pengembangan Karier ASN	Jumlah Orang	40	Orang	Rp	524,443,900	0	Orang	0%	Rp	77,446,000	15%
Persentase Administrasi Kepegawaian yang selesai tepat waktu	9		Pembangunan, Pengembangan, dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Dokumen	2000	Orang	Rp	524,443,900	30	Orang	2%	Rp	77,446,000	15%
	9		Pembangunan, Pengembangan, dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Dokumen	5	Dokumen	Rp	366,499,060	0	Dokumen	0%	Rp	21,290,000	6%
Meningkatnya Kualitas Perencanaan Keuangan dan Pelaporan	PROGRAM :		IV PERENCANAAN, PENGENDALIAN DAN EVALUASI KINERJA SKPD			Rp	39,724,600			25.00%	Rp	13,424,300		
	Kenaikan Nilai Sakip	10	Penyusunan Perencanaan dan Kinerja SKPD	Jumlah Laporan	8	Laporan	Rp	39,724,600	2	Laporan	25%	Rp	13,424,300	34%
Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	PROGRAM :		PEMBINAAN, PENGEMBANGAN, DAN FORMASI APARATUR			Rp	5,048,323,080			14.98%	Rp	348,991,700		
	Persentase kelulusan diklat ASN sesuai Kompetensi	11	Pembinaan dan Pengembangan Kediklatan Aparatur	Jumlah Orang	327	Orang	Rp	3,792,803,200	40	Orang	12%	Rp	168,203,000	4%
	Persentase Pemenuhan Pegawai sesuai kebutuhan Organisasi	12	Pembinaan, Pengembangan Formasi, dan Pengadaan ASN	Jumlah Orang	250	Orang	Rp	376,953,700	0	Orang	0%	Rp	81,231,900	22%
	Persentase ASN yang selesai mengikuti tugas Belajar tepat waktu	13	Pembinaan, Penjurangan Karier, dan Fasilitas Profesi Aparatur	Jumlah Orang	63	Orang	Rp	539,216,080	30	Orang	48%	Rp	90,503,200	17%
	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	14	Kegiatan Assessment	Jumlah Orang	44	Orang	Rp	339,350,080	0	Orang	0%	Rp	9,053,600	3%
JUMLAH							Rp	8,497,381,345			13,79%	Rp	975,586,057	11%

Pelatih, 31 Maret 2020
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

H. Hani Rival S. Sos. M. Si
NIP. 19700217 199009 1 001

**LAPORAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020
TRIWULAN III (JULI S/D SEPTEMBER)**

SASARAN	INDIKATOR	PROGRAM /KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA	ANGGARAN 2020 (Rp.)	REALISASI				PERMASALAHAN / KENDALA			
						FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		%		
1	2	3	4	5	6	7=(7/8)		8	10	10=(10/8)	11		
Meningkatnya Kualitas Layanan administrasi Umum dan Kepegawaian	Persentase terkelolanya administrasi perkantoran barang /aset	PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN				Rp 1.617.377.832			83,33%	Rp 911.155.150	56,34%		
		1	Penyediaan Rapat - Rapat, Konsultasi, dan Koordinasi	Jumlah Bulan	12	Bulan	Rp 703.462.612	9	Bulan	75,00%	Rp 409.030.873	58,15%	
		2	Penyediaan Jasa, Bahan, Peralatan, dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis	8	Jenis	Rp 566.620.160	8	Jenis	100,00%	Rp 257.869.500	45,51%	
		3	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	Jumlah Bulan	12	Bulan	Rp 347.295.060	9	Bulan	75,00%	Rp 244.254.777	70,33%	
		PEMENUHAN, PENINGKATAN SARANA / PRASARANA KERJA DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA					Rp 33.738.000			85,71%	Rp 17.311.000	51,31%	
		4	Rehabilitasi Sedang / Berat Gedung Kantor	Jumlah Gedung	7	Buah Gedung	Rp 33.738.000	6	Buah Gedung	85,71%	Rp 17.311.000	51,31%	
		5	Pengadaan Pakelan Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah Jenis	3	Jenis	Rp -	0	Jenis	0,00%	Rp -	0,00%	
		III PENYEBARLUASAN INFORMASI PEMBANGUNAN DAN PELAYANAN SKPD					Rp 20.000.000			0,00%	Rp -	0,00%	
		6	Pelaksanaan Kegiatan Pameran Pembangunan	Jumlah Event	2	Event	Rp 20.000.000	0	Event	0,00%	Rp -	0,00%	
Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	PROGRAM : IV MUTASI, DATA, DAN INFORMASI				Rp 830.408.560			87,32%	Rp 346.321.300	41,70%			
	Persentase Penanganan Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN	7	Pembinaan, Penanganan Disiplin, dan Penghargaan ASN	Jumlah Dokumen Jumlah Orang	120 0	Dokumen Orang	Rp 35.465.600	120 0	Dok Orang	100,00%	Rp 21.631.600	60,99%	
	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Jabatan Kompetensi	8	Penyusunan Rencana Pembinaan dan Pengembangan Karier ASN	Jumlah Orang	2000	Orang	Rp 524.443.900	1639	Orang	81,95%	Rp 262.874.300	50,12%	
	Persentase Administrasi Kepegawaian yang selesai tepat waktu	9	Pembangunan, Pengembangan, dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Dokumen	5	Dokumen	Rp 270.499.060	4	Dok	80,00%	Rp 61.815.400	22,85%	
Meningkatnya Kualitas Perencanaan Keuangan dan Pelaporan	PROGRAM : V PERENCANAAN, PENGENDALIAN DAN EVALUASI KINERJA SKPD				Rp 39.658.000			62,50%	Rp 29.484.500	74,35%			
	Kenaikan Nilai Sakip	10	Penyusunan Perencanaan dan Kinerja SKPD	Jumlah Laporan	8	Laporan	Rp 39.658.000	5	Laporan	62,50%	Rp 29.484.500	74,35%	
Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	PROGRAM : VI PEMBINAAN, PENGEMBANGAN, DAN FORMASI APARATUR				Rp 1.656.108.520			57,07%	Rp 500.008.800	30,19%			
	Persentase kelulusan diklat ASN sesuai Kompetensi	11	Pembinaan dan Pengembangan Kediklatan Aparatur	Jumlah Orang	76	Orang	Rp 819.470.660	40	Orang	52,63%	Rp 168.803.000	52,63%	
	Persentase Pemenuhan Pegawai sesuai kebutuhan Organisasi	12	Pembinaan, Pengembangan Formasi, dan Pengadaan ASN	Jumlah Orang	250	Orang	Rp 322.503.700	172	Orang	68,80%	Rp 159.460.500	49,44%	
	Persentase ASN yang selesai mengikuti tugas Belajar tepat waktu	13	Pembinaan, Penjenjangan Karier, dan Fasilitas Profesi Aparatur	Jumlah Orang	63	Orang	Rp 174.784.080	53	Orang	84,13%	Rp 124.243.200	71,08%	
	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	14	Kegiatan Assessment	Jumlah Orang	44	Orang	Rp 339.350.080	10	Orang	22,73%	Rp 47.502.100	14,00%	
JUMLAH							Rp 4.197.290.912			75,19%	Rp 1.804.280.750	42,99%	

Pelahari, 30 September 2020
 Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut

 H. Husein Rijal, S. Sos, M.Si
 NIP. 19700217 199009 1 901

LAPORAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020
TRIWULAN IV (OKTOBER S/D DESEMBER)

SASARAN	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA	ANGGARAN 2020 (Rp.)	REALISASI				PERMASALAHAN / KENDALA		
						FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		%	
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/8)	9	10=(9/8)	11		
Meningkatnya Kualitas Layanan administrasi Umum dan Kepegawaian	Persentase terkelolanya administrasi perkantoran barang /aset	I PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN			Rp	1,617,377,832			100.00%	Rp 1,412,793,891	87.35%	
		1	Penyediaan Rapat - Rapat, Konsultasi, dan Koordinasi	Jumlah Bulan	12	Bulan	Rp 783,462,613	12	Bulan	100.00%	Rp 638,182,035	90.72%
		2	Penyediaan Jasa, Bahan, Peralatan, dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis	8	Jenis	Rp 566,620,160	8	Jenis	100.00%	Rp 449,922,166	79.40%
		3	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	Jumlah Bulan	12	Bulan	Rp 347,295,060	12	Bulan	100.00%	Rp 324,688,890	93.49%
		II PEMENUHAN, PENINGKATAN SARANA / PRASARANA KERJA DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA			Rp	33,738,000			100.00%	Rp 19,390,000	57.47%	
		4	Rehabilitasi Sedang / Berat Gedung Kantor	Jumlah Gedung	7	Buah Gedung	Rp 33,738,000	7	Buah Gedung	100.00%	Rp 19,390,000	57.47%
		5	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah Jenis	3	Jenis	Rp -	0	Jenis	0.00%	Rp -	0.00%
		III PENYEBARLUASAN INFORMASI PEMBANGUNAN DAN PELAYANAN SKPD			Rp	20,000,000			0.00%	Rp -	0.00%	
		6	Pelaksanaan Kegiatan Pameran Pembangunan	Jumlah Event	2	Event	Rp 20,000,000	0	Event	0.00%	Rp -	0.00%
Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	PROGRAM :	IV MUTASI, DATA, DAN INFORMASI			Rp	830,408,580			101.55%	Rp 584,241,300	70.36%	
	Persentase Penanganan Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN	7	Pembinaan, Penanganan Disiplin, dan Penghargaan ASN	Jumlah Dokumen Jumlah Orang	120 0	Dokumen Orang	Rp 35,485,800	120 0	Dok Orang	100.00%	Rp 29,741,600	83.86%
	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan Jabatan Kompetensi	8	Penyusunan Rencana Pembinaan dan Pengembangan Karier ASN	Jumlah Orang	2000	Orang	Rp 524,443,900	2093	Orang	104.65%	Rp 334,024,300	63.69%
	Persentase Administrasi Kepegawaian yang selesai tepat waktu	9	Pembangunan, Pengembangan, dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Dokumen	5	Dokumen	Rp 270,488,080	5	Dok	100.00%	Rp 220,475,400	81.51%
Meningkatnya Kualitas Perencanaan Keuangan dan Pelaporan	PROGRAM :	IV PERENCANAAN, PENGENDALIAN DAN EVALUASI KINERJA SKPD			Rp	39,658,000			100.00%	Rp 39,419,900	99.40%	
	Kenaikan Nilai Sakip	10	Penyusunan Perencanaan dan Kinerja SKPD	Jumlah Laporan	8	Laporan	Rp 39,658,000	8	Laporan	100.00%	Rp 39,419,900	99.40%
Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	PROGRAM :	V PEMBINAAN, PENGEMBANGAN, DAN FORMASI APARATUR			Rp	1,886,108,520			76.05%	Rp 792,849,220	47.87%	
	Persentase kelulusan didat ASN sesuai Kompetensi	11	Pembinaan dan Pengembangan Kediklatan Aparatur	Jumlah Orang	76	Orang	Rp 819,470,660	40	Orang	52.63%	Rp 202,438,820	24.70%
	Persentase Pemenuhan Pegawai sesuai kebutuhan Organisasi	12	Pembinaan, Pengembangan Formasi, dan Pengadaan ASN	Jumlah Orang	250	Orang	Rp 322,583,700	172	Orang	68.80%	Rp 160,210,500	49.68%
	Persentase ASN yang selesai mengikuti tugas Belajar tepat waktu	13	Pembinaan, Penjenjangan Karier, dan Fasilitas Profesi Aparatur	Jumlah Orang	63	Orang	Rp 174,784,080	55	Orang	87.30%	Rp 131,798,200	75.41%
	Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	14	Kegiatan Assesment	Jumlah Orang	44	Orang	Rp 339,350,080	42	Orang	95.45%	Rp 298,401,700	87.93%
		JUMLAH			Rp	4,197,290,912			95.52%	Rp 2,848,693,511	67.87%	

Pelalihan, 31 Desember 2020
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut
H. Mairul Rizki, S. Sos, M. Si
NIP. 19700217 199009 1 001

TANAH LAUT

**MONITORING
EVALUASI RENSTRA**

TUNTUNG PANDANG

**Evaluasi Capaian IKU Tahun 2020 Terhadap Renstra Target Akhir Renstra
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusi**

NO	Kinerja Utama	Indikator	Target	Capaian Kinerja				Capaian 2020	Target Akhir Renstra	Capaian tahun 2020 terhadap Target Akhir	Hasil Evaluasi	
				TW I	TW II	TW III	TW IV					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
I	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi :								untuk meningkatkan kinerja ditahun mendatang akan di lakukan Diklat dengan Media E learning dan Zoom	
			1.Kompetensi manajerial	97,58%	42.31	-	-	-	42.31	100%		42.31
			2.Kompetensi teknis	64,85%	54	-	-	-	54	73.22	73.75	
II	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	2	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	100%	15%	35.00	48	21	104	100	104.2	Tersusun nya Peta jabatan dan pengisian kekosongan di SKPD
III	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	3	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian :	Baik					Sangat Baik	Baik	100%	Telah dilaksanakan diklat pelayanan Publik untuk Peningkatan Pelayanan
			- Nilai rata - rata unsur				90,222					
			- Nilai rata - rata tertimbang				3.573					
			- Nilai IKM				89%					

Pelaihari, 31 Desember 2020
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



H. Hairul Rijal, S.Sos, M.Si
NIP. 19700217 199009 1 001

5	Persentase tingkat kehadiran pegawai BKPSDM	-	100	100	100	100	100	94	95	100	94	95
6	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	-	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
7	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian		BAIK	BAIK	BAIK	BAIK	BAIK	BAIK	BAIK	SANGAT BAIK	100	100
8	Persentase pegawai yang datanya akurat		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
9	Persentase terkelolanya administrasi barang / aset, perkantoran dan kepegawaian		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
10	Persentase terkelolanya administrasi perencanaan dan keuangan		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Pelaihari, 31 Desember 2020

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut,



H. Hairul Rijal, S.Sos, M.Si
NIP. 19700217 199009 1 001

TANAH LAUT

**MATRIK
KESELARASAN**



**MATRIKS KESELARASAN
KESELARASAN KINERJA - OUTPUT - PENGANGGARAN**

No	Sasaran Strategis	Sasaran Strategis Berorientasi Hasil (Y/T)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis Berkualitas (Y/T)	IKU / Bukan IKU	No	Program			Program Terkait Dengan Sasaran (Y/T)	Kegiatan			Kegiatan Terkait Dengan Sasaran (Y/T)	Anggaran terkait	Ket						
							Uraian Program	Sasaran Program	Target Sasaran Program		Uraian Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17						
1	Meningkatnya kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Y	Persentase Pegawai yang memiliki sertifikat diklat Peningkatan Kompetensi teknis dan Manajerial	Y	IKU	I	Program Pembinaan, Pengembangan dan Formasi Aparatur	Persentase Pejabat dan ASN yang telah Mengikuti Diklat Struktural dan Pelatihan Formal dan Fungsional	78,42%	Y	Pembinaan dan Pengembangan Kediklatan Aparatur	Seluruh CASN dan ASN Kab. Tanah Laut	Jumlah orang	Y	819,470,660	Perubahan APBD						
											Pembinaan, Pengembangan Formasi	Formasi dan kebutuhan ASN Lingkup Pemkab Tala	Jumlah Orang	T	322,503,700	Perubahan APBD						
											Pembinaan, Penjurangan Karier dan Fasilitasi Profesi Aparatur	Seluruh SKPD lingkup Kab. Tanah Laut	Jumlah Orang	Y	174,784,080	Perubahan APBD						
2	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standart Kompetensi	Y	Persentase Jabatan yang diisi sesuai kompetensi	Y	IKU	II	Program Mutasi Data dan Informasi	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Pemangku Jabatan Fungsional tertentu pada Instansi Pemerintah	872 Orang	Y	Penyusunan Rencana Pembinaan dan Pengembangan Karier ASN	Seluruh ASN Lingkup Kab. Tanah Laut	Jumlah Orang	Y	524,443,900							
																	Pembinaan, Penanganan Disiplin dan Penghargaan ASN	ASN Kabupaten Tanah Laut	Jumlah Dokumen	Y	35,465,600	Perubahan APBD
																		Pembangunan, Pengembangan dan pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Seluruh SKPD lingkup Kab. Tanah Laut	Jumlah Dokumen	Y	270,499,060
3	Meningkatnya Kepuasan layanan Kepegawaian		Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian		Pendukung IKU																	
																	Pembinaan, Penanganan Disiplin dan Penghargaan ASN	ASN Kabupaten Tanah Laut	Jumlah Dokumen	Y	35,465,600	Perubahan APBD
																		Pembangunan, Pengembangan dan pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Seluruh SKPD lingkup Kab. Tanah Laut	Jumlah Dokumen	Y	270,499,060
4	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, pengelolaan administrasi perkantoran dan kepegawaian,	Y	Persentase terkelolanya administrasi barang / aset, perkantoran dan kepegawaian	Y	Pendukung IKU	III	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	IKM	Baik	Y	Penyediaan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi	Seluruh Pegawai di BKPSDM	Jumlah Orang	Y	703,462,612	Perubahan APBD						
											Penyediaan bahan, Peralatan dan Perlengkapannya perkantoran	Seluruh bidang di BKPSDM	Jumlah Jenis	Y	566,620,160	Perubahan APBD						
											Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	Seluruh bidang di BKPSDM	Jumlah Orang	Y	347,295,060							
											Rehabilitasi sedang berat/berat Gedung Kantor	Kantor BKPSDM	Jumlah Gedung	Y	33,588,000	Perubahan APBD						
						II	Program Pemenuhan, Peningkatan Sarana/Prasarana Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia	IKM	Baik	Y	Pengadaan Pakain Dinas beserta Pelengkapannya	Seluruh Pegawai di BKPSDM	Jumlah Jenis	Y	-	Perubahan APBD						

No	Sasaran Strategis	Sasaran Strategis Berorientasi Hasil (Y/T)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis Berkualitas (Y/T)	IKU / Bukan IKU	No	Program			Program Terkait Dengan Sasaran (Y/T)	Kegiatan			Kegiatan Terkait Dengan Sasaran (Y/T)	Anggaran terkait	Ket
							Uraian Program	Sasaran Program	Target Sasaran Program		Uraian Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
						IV	Penyebarluasan Informasi Pembangunan dan Pelayanan SKPD	IKM	Baik	T	Pelaksanaan Kegiatan Pameran Pembangunan	Seluruh SKPD lingkup Kab. Tanah Laut	Jumlah Event		20,000,000	Perubahan APBD
5	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Keuangan dan Pelaporan	Y	Kenaikan Nilai Sakip	Y	Pendukung IKU	V	Program Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Kinerja SKPD	IKM	Baik	Y	Penyusunan Perencanaan dan Kinerja SKPD	Seluruh bidang di BKPSDM	Jumlah Laporan	Y	39,658,000	



TANAH LAUT

**REALISASI
RENCANA AKSI
TAHUN 2020**



TUNTUNG PANDANG

RENCANA AKSI DAN REALISASI TAHUN 2020

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sasaran	Indikator	Program/ Kegiatan	Indikator	Target	Target	Realisasi	Capaian %	Pagu	Anggaran	Realisasi	Capaian %		
1	2	3	4	5	6	7		8	9	10			
Peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis	PEMBINAAN, PENGEMBANGAN, DAN FORMASI APARATUR											
		Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Jumlah orang yang mengikuti Diklat Manajerial dan Tekhnis	76 Orang	TW 1	50	38	52,63%	819,470,660	TW 1	409,747,665	202,438,820	24,70
					TW 2	27	1			TW 2	204,800,000		
					TW 3		-			TW 3	204,903,200	-	
					TW 4	-	-			TW 4		-	
		Pembinaan, Pengembangan dan Pengadaan ASN	Jumlah Penerimaan CASN	250 CPNS	TW 1	250	-	52,63%	322,503,700	TW 1	312,128,700	81,231,900	49,44
					TW 2		-			TW 2	10,375,000	7,311,800	
					TW 3		-			TW 3		69,411,800	
					TW 4	-	172			TW 4	-	1,505,000	
		Pembinaan, Penjurangan Karier, dan Fasilitasi Profesi Aparatur	Jumlah PNS yang tugas belajar dan UKPPI	63 PNS	TW 1	50	30	81,54%	174,784,080	TW 1	152,432,080	90,503,200	75,41
					TW 2	13	3			TW 2	22,352,000	6,675,000	
					TW 3		20			TW 3	-		
					TW 4		-			TW 4		34,620,000	

		Kegiatan Assesment	Jumlah PNS yang Mengikuti Assesment	44 PNS	TW 1	20	-	86,36%	339,350,080	TW 1	169,675,040	9,053,600	87,93
					TW 2		10			TW 2	120,405,300	35,675,000	
					TW 3	24	-			TW 3	49,269,740	-	
					TW 4		28			TW 4	-	253,673,100	
		PROGRAM MUTASI, DATA, DAN INFORMASI											
Tersedianya Aparatur Sipil negara yang memenuhi Standart Kompetensi	Persentase penanganan pelanggaran disiplin pegawai ASN	Pembinaan, Penanganan Disiplin dan Penghargaan ASN	Jumlah PNS yang ditangani	120 PNS	TW 1	20	-	100%	35,465,600	TW 1	21,023,950	24,264,000	83,86
					TW 2	100	100			TW 2	10,881,650	-	
					TW 3		20			TW 3	3,560,000	5,477,600	
					TW 4					TW 4	-		
	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi	Penyusunan Rencana Pembinaan dan pengembangan Karier PNS	Jumlah PNS	2000 PNS	TW 1	100	803	104%	524,443,900	TW 1	255,624,300	77,446,000	63,89
					TW 2	900	401			TW 2	253,069,600	18,405,300	
					TW 3	100	701			TW 3	7,875,000	32,925,000	
					TW 4	900	188			TW 4	7,875,000	205,248,000	
	Persentase pegawai yang datanya akurat	Pembangunan, Pengembangan dan Pelayanan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Dokumen	5 Dok	TW 1			100%	270,499,060	TW 1	21,290,000	77,446,000	81,50
					TW 2	2	2			TW 2	2,289,900	18,405,300	
					TW 3					TW 3	9,200,000	32,925,000	
					TW 4	3	3			TW 4	187,695,500	205,248,000	

PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN													
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian,	Persentase terkelolanya administrasi barang / aset, perkantoran dan kepegawaian	Penyediaan Rapat rapat konsultasi dan Koordinasi	Jumlah bulan	12 Bulan	TW 1	3	3	100%	703,462,612	TW 1	636,903,775	350,399,837	90,72
					TW 2	3	3			TW 2	66,305,407	3,100,000	
					TW 3	3	3			TW 3	253,430	25,105,036	
					TW 4	3	3			TW 4	-	213,195,120	
	Kegiatan Penyediaan Jasa Bahan, Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis	8 Jenis	TW 1	3	3	100%	566,620,160	TW 1	180,206,490	67,930,699	79,40	
				TW 2	3	3			TW 2	142,168,070	10,853,051		
				TW 3	3	3			TW 3	95,698,600	22,138,408		
				TW 4	3	3			TW 4	148,547,000	282,789,199		
	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	Jumlah Bulan	12 bulan	TW 1	3	3	100%	347,295,060	TW 1	86,823,765	74,469,379	93,49	
				TW 2	3	3			TW 2	86,823,765	74,469,379		
				TW 3	3	3			TW 3	86,823,765	74,469,379		
				TW 4	3	3			TW 4	86,823,765	74,469,379		

Pelaihari , 30 Desember 2020

Kepala BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

H. Hairul Rijal, S.Sos, M.Si
NIP. 197002171990091001

