



PEMERINTAH
KABUPATEN TANAH
LAUT



LKj 2022

LAPORAN KINERJA



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)
KABUPATEN TANAH LAUT**

Jl. A. Syairani Komplek Perkantoran Gagas Pelaihari 70814 Telp. (0512) 21043 Faxes. (0512) 21315
Website: www.bkpsdm.tanahlaut.go.id E-mail: bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

SK
PENUNJUKAN TIM
PENYUSUN LAPORAN
KINERJA (LKj)
TAHUN 2022



BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

LKj
LAPORAN KINERJA
TAHUN 2022



**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 03 TAHUN 2023**

TENTANG

PENUNJUKAN TIM PENYUSUN
LAPORAN KINERJA (LKj) TAHUN 2022
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 Kinerja (LKj) Tahun 2022 Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut;
- b. bahwa untuk maksud sebagaimana huruf a di atas, perlu menetapkan keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tentang Penunjukan Tim Penyusun Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2022 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 Kinerja (LKj) Tahun 2022 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 Kinerja (LKj) Tahun 2022 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Kabupaten Tanah Laut.
- KETIGA** : Tim Penyusun Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2022 sebagaimana dimaksud pada diktum KEDUA mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Kabupaten Tanah Laut Tahun 2022.
- KEEMPAT** : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Tanah Laut Tahun 2023 pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2023.
- KELIMA** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dikemudian hari akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Pelaihari
Pada tanggal : Januari 2023

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



Drs. H. TAJUDDIN NOOR EFFENDI, M.Si
NIP. 19630808 198602 1 008

Tembusan Kepada Yth :

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

Lampiran : Keputusan Kepala
BKPSDM Kab. Tanah Laut
Nomor : 03 Tahun 2023
Tanggal : Januari 2023

**DAFTAR TIM PENYUSUN
LAPORAN KINERJA (LKJ)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT**

1	2	3	4
1	Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si NIP. 19700217 199009 1 001	Kepala BKPSDM	Penasehat
2	H. Zaki Yamani, S.Pt NIP. 19761128 199603 1 003	Sekretaris	Ketua
3	Almunansyah, S.Kom NIP. 19760917 200803 1 002	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	Koordinator Bidang
4	Noor Hidayah, A.Md NIP. 19831205 200501 2 007	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Koordinator Bidang
5	Fajar Tri Atmaja, SH NIP. 19810131 200803 1 001	Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur	Koordinator Tekhnis
6	Hendro Cahyoko, SE, MM NIP. 19730216 200604 1 003	Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur	Anggota
7	Asep Sujito, S.AP NIP. 19800316 200501 1 008	Analisis Kepegawaian Muda	Anggota

1	2	3	4
8	Irfan Luthfi, A.Md NIP. 19850203 200903 1 004	Analisis Kepegawaian Muda	Anggota
8	Yudi Susanto, A.Md NIP. 19851123 200604 1 001	Pengelola Penyelenggaraan Diklat	Anggota
9	Andri Setiawan, S.Kom NIP. 19850815 200903 1 005	Analisis Kepegawaian Muda	Anggota
10	Iba Nurkasihani, SH, MH NIP. 19800527 200903 2 006	Analisis Kepegawaian Muda	Anggota
11	Aswatun Hasanah, S.Kom NIP. 19791012 200903 2 006	Analisis Kepegawaian Muda	Anggota
12	Lilis Damayanti, S.Ak NIP. 19960110 201903 2 009	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	Anggota

Ditetapkan di : Pelaihari
Pada tanggal : Januari 2023

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



Drs. H. TAJUDDIN NOOR EFFENDI, M.Si
NIP. 19620808 198602 1 008

Tembusan Kepada Yth :

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



Kata Pengantar

Laporan Kinerja (LKj) Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2022 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2022 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan ini sebagai media informasi publik atas capaian kinerja yang terukur. Capaian kinerja disajikan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai atas hasil analisis pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKj ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Pelaihari, Maret 2023

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



Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M. Si
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19630808 198602 1 008

Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja (LKj) Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2022 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018-2023. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ke depan, sebagai berikut:

1. Pengelolaan SDM ASN sesuai dengan Reformasi Birokasi.

Dengan ketersediaan pegawai dibandingkan dengan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja serta penambahan ASN baru sangat sulit dan walaupun ada jumlahnya sangat sedikit dan tidak sebanding dengan yang pensiun, dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang ditempatkan pada tiap Organisasi Perangkat Daerah dimana pemenuhan SDM pada tiap Organisasi Perangkat Daerah mengalami kekurangan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

2. Pengelolaan dan Pengembangan Manajemen Talenta.

Pengembangan manajemen talenta harus didukung oleh penerapan sistem merit yang optimal guna menghadirkan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang sesuai jabatan yang akan diduduki. Dengan adanya manajemen talenta, ketentuan mengenai pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif dapat dikecualikan pada instansi pemerintah yang telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN. Dengan penerapan manajemen talenta pada pengisian JPT Pratama, dapat meminimalisir rumitnya proses dan besarnya anggaran

karena untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama masih harus melalui proses seleksi JPT dengan tahapan panjang,

3. Pengelolaan peningkatan kompetensi SDM

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, mengamanatkan mengembangkan kompetensi yang menjadi hak bagi setiap ASN minimal dua puluh (20) jam pelatihan (JP) dalam setahun. Pengembangan kompetensi menjadi permasalahan yang pelik, jika dikaitkan dengan jumlah ASN yang terus berkurang dalam jumlah banyak, penambahan ASN baru sangat sulit serta jumlah ASN baru tidak sebanding dengan yang pensiun, sehingga kualitas ASN masih jauh dari yang diharapkan, dapat mengakibatkan kesenjangan antara kompetensi dan kinerja, dikarenakan belum semua ASN memiliki semangat untuk mengembangkan diri. Sementara itu tuntutan pelayanan publik terus meningkat, tuntutan proses aktivitas pekerjaan harus cepat, tepat, transparan, dan aparatur terus dituntut untuk meningkatkan kinerja

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ke depan dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Ikhtisar Eksekutif.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. STRUKTUR ORGANISASI	2
1. Struktur Organisasi.....	2
2. Tugas dan Fungsi.....	3
C. ISU – ISU STRATEGIS	8
D. SUMBER DAYA MANUSIA BKPSDM KABUPATEN TANAH LAUT	9
E. PRODUK DAN LAYANAN BKPSDM	11
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	13
A. VISI RPJMD KABUPATEN TANAH LAUT	14
B. MISI RPJMD KABUPATEN TANAH LAUT	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	25
A. AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI	26
1. Sasaran Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD).....	27
2. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon II berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	36
3. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Sekretaris (Eselon III) berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	61
4. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja (Eselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	87
5. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja (Eselon III) Kepala Bidang Mutasi Data dan Informasi berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022	98
B. AKUNTABILITAS KEUANGAN	113
1. Anggaran dan Realisasi APBD Tahun Anggaran 2022	113
2. Anggaran dan Realisasi Menurut Sasaran dan Program Tahun Anggaran 2022.....	114
3. Perbandingan Program dan Kegiatan Tahun 2021 dan 2022	115
BAB IV PENUTUP	116
A. KESIMPULAN	116
B. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA	118

LAMPIRAN

1. IKU
2. Pernyataan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 Bertanda Tangan
3. Cascading / Pohon Kinerja
4. Capaian Per Triwulan (1-4)
5. Matrik Keselarasan
6. Rencana Aksi dan Realisasi



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

BAB I

PENDAHULUAN



BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

LKj
LAPORAN KINERJA
TAHUN 2022

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Bab I Berisi :

- A. Latar Belakang*
- B. Struktur Organisasi Fungsi dan Tugas*
- C. Isu Strategis*
- D. Sumber Daya Manusia (SDM)*
- E. Produk dan Layanan*
- F. Sistematika Penyajian*

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2022 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2022 diharapkan dapat:

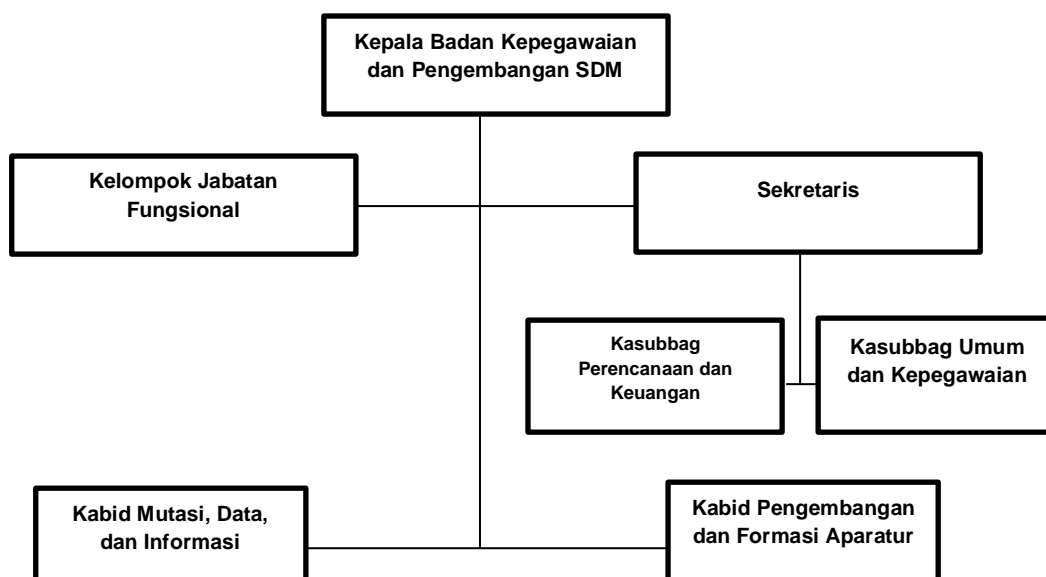
1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

B. STRUKTUR ORGANISASI

1. Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam Bidang Kepegawaian yang dibentuk 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 114 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut dengan Susunan Organisasi sebagai berikut:



Gambar 1
Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

2. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 114 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sebagai pengelola kepegawaian daerah dijabarkan ke dalam tugas dan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, yakni:

Tugas

Membantu Bupati Tanah Laut dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah

Untuk membantu Bupati Kabupaten Tanah Laut dalam melaksanakan fungsi Penunjang Urusan Kepegawaian, 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.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Administrasi Umum dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan tugas yang diemban, Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut didukung oleh unsur-unsur organisasi yang terdiri dari:

I. 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 :

1. Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas Badan;
2. Pemberian pelayanan administrasi kepada bidang-bidang lain di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Penyusunan rencana program kerja dan anggaran belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Penyiapan Peraturan Perundang-undangan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah;
5. Penyelenggaraan urusan tata usaha, rumah tangga/perlengkapan;
6. Pelaksanaan urusan kepegawaian, pengelolaan keuangan serta penataan barang;
7. Penyelenggaraan kehumasan dan keprotokolan;
8. 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;
9. Pengkoordinasian urusan kedinasan yang menyangkut tata persuratan, pendataan dan pengumpulan bahan pelaporan kedinasan;

10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
11. Pemberian saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya

Sekretariat membawahi :

1.1 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.

1.2 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.

II. 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, penjurangan 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. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;

- i. Penyelenggaraan pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- j. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- k. Memverifikasi dokumen administrasi;
- l. Pengkoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- m. Fasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara;
- n. Evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi;
- o. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- p. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

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, kepangkatan, 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. Pengkoordinasian kegiatan penilaian kinerja;
- i. Mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- j. Memverifikasi usulan pemberian penghargaan;
- k. Evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan;
- l. Penyiapan dan penyajian data dan informasi;

- m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- n. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

IV. 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. ISU - ISU STRATEGIS

Pemberian otonomi pada daerah bertujuan agar daerah yang bersangkutan mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Selain itu, pemberian otonomi daerah dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di daerah dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat. Dalam struktur kepegawaian bagi PNS di Indonesia yang membedakan antara PNS pusat dengan PNS daerah menunjukkan asas desentralisasi. Dengan desentralisasi, daerah mempunyai wewenang untuk menentukan kebutuhan dan mengatur administrasi kepegawaiannya melalui peraturan daerah dan keputusan kepala daerah.

Kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang kepegawaian antara lain berkaitan dengan penyusunan formasi, pengangkatan calon pegawai negeri sipil, pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil, penetapan kenaikan pangkat, pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri dalam dan dari jabatan pimpinan tinggi pratama ke bawah dan jabatan fungsional jenjang madya ke bawah serta pemberhentian pegawai.

Berkaitan dengan pengidentifikasian isu-isu strategis dalam hal kepegawaian, analisis atas isu-isu strategis merupakan bagian penting dan menentukan dalam proses penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya.

Dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut membutuhkan informasi-informasi yang menjadi petunjuk bagi organisasi dalam melaksanakan program dan kegiatannya. Agar mendapatkan informasi yang akurat, organisasi melakukan identifikasi atas isu-isu strategis. Dengan mengetahui isu strategis organisasi dapat menganalisis poin apa yang harus dimaksimalkan secara optimal, penerapan strategi yang relevan serta menentukan arah pengembangan organisasi. Pengidentifikasian isu-isu strategis juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Beberapa permasalahan yang mengiringi proses manajemen kepegawaian antara lain:

1. Penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional sebagai pertimbangan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik, sesuai dengan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional
2. Pemetaan pegawai dengan manajemen talenta untuk mewujudkan manajemen suksesi dalam implementasi merit system sesuai amanah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
3. Pengembangan aplikasi pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian yang mudah, tepat waktu, dan akuntabel.

D. SUMBER DAYA MANUSIA BKPSDM KABUPATEN TANAH LAUT

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut per 31 Desember 2022 sebanyak 32 Orang, dengan rincian:

a. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel I.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1	SMA	1 Orang	3 Orang	4 Orang
2	D3	5 Orang	4 Orang	9 Orang
3	D4	1 Orang	4 Orang	5 Orang
4	S1	4 Orang	6 Orang	10 Orang
5	S2	3 Orang	1 Orang	4 Orang
JUMLAH				32 Orang

b. Jumlah pegawai berdasarkan Golongan

Tabel I.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1	Golongan IV	3 Orang	-	3 Orang
2	Golongan III	9 Orang	13 Orang	22 Orang
3	Golongan II	2 Orang	5 Orang	7 Orang
4	Golongan I	-	-	-
JUMLAH				32 Orang

c. Jumlah pegawai berdasarkan Jabatan

Tabel I. 3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1	Kepala Badan	1 Orang	-	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang	-	1 Orang
3	Kepala Bidang	2 Orang	-	2 Orang
4	Kepala Sub Bagian	-	2 Orang	2 Orang
5	Jabatan Fungsional Tertentu	4 Orang	3 Orang	7 Orang
6	Jabatan Fungsional Umum	6 Orang	13 Orang	19 Orang
JUMLAH				32 Orang

E. PRODUK DAN LAYANAN BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut menerapkan sistem pelayanan kepegawaian satu pintu untuk mengoptimalkan pelayanan dan sebagai bentuk transparansi, yang mana penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu sebagai bentuk implementasi reformasi birokrasi di bidang pelayanan publik. Pelaksanaan pelayanan terpadu satu pintu pada prinsipnya BKPSDM ingin memberikan pelayanan prima yang berkualitas, cepat, mudah, transparan, terjangkau dan terukur. Mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, sebagaimana istilah pelayanan birokrasi dari meja ke meja. Maka dengan debirokratisasi pelayanan terpadu satu pintu diharapkan mengurangi tata kerja menjadi satu meja. Ini juga sesuai dengan tolak ukur standar pelayanan publik dalam UU No 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, semua pelayanan administrasi kepegawaian terpusat di *front office*, baik mengurus masalah administrasi seperti penyerahan SK, pemasukan berkas, surat masuk/keluar maupun hal-hal lain yang bersifat konsultasi.

Jenis-Jenis Pelayanan yang terdapat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, adalah sebagai berikut :

- Kenaikan Berkala maupun Kenaikan Pangkat PNS
- Pengurusan KARPEG, KARIS dan KARSU
- Izin Perceraian
- Pengajuan Cuti
- Pelayanan Tugas Belajar
- Pelayanan Pensiun PNS
- Pelayanan Izin Belajar dan Tugas Belajar
- Pelayanan Mutasi Keluar Masuk PNS
- Pelayanan Pengangkatan / Pembebasan sementara PNS dalam JFT
- Pelayanan Diklat Prajabatan dan Diklat manajerial (PIM Tingkat II, III dan IV)
- Pelayanan Diklat Fungsional / Tekhnis
- Pelayanan Assesment
- Pelayanan Pencantuman Gelar
- Pelayanan Pengangkatan CPNS dan PNS
- Pelayanan Pengambilan Sumpah PNS
- Pelayanan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah

F. SISTEMATIKA PENYAJIAN

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2022 merupakan suatu media yang mengkomunikasikan pencapaian target kinerja organisasi di tahun 2022. Pencapaian target kinerja organisasi pada periode tersebut diukur melalui perbandingan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi dalam 1 (satu) tahun. Melalui analisis capaian target kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan mampu untuk mengidentifikasi celah kinerja (*performance gap*) yang dapat disempurnakan di masa yang akan datang. Berdasarkan uraian di atas, sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 adalah:

BAB I : Pendahuluan

Menjelaskan secara ringkas profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut serta menjabarkan maksud, tujuan penyusunan dan penyampaian LKj tahun 2022.

BAB II : Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Mengikhtisarkan beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Tanah Laut dan Rencana Kinerja tahun 2022.

BAB III : Akuntabilitas Kinerja

Menguraikan analisis capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Tanah Laut, baik capaian kegiatan maupun sasaran strategis tahun 2022 termasuk akuntabilitas keuangan.

BAB IV : Penutup

Menjelaskan kesimpulan menyeluruh serta uraian rekomendasi yang diperlukan bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang.



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

BAB II
PERENCANAAN
DAN
PERJANJIAN KINERJA



BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

LKj
LAPORAN KINERJA
TAHUN 2022

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Bab II Berisi :

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

Penyusunan Perencanaan dan Perjanjian Kinerja merupakan salah satu tahapan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang termuat dalam **Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014** tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan

langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*) yang ada.

Analisa terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah. Selanjutnya, renstra beserta rencana dan capaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 diuraikan lebih lanjut dalam bab ini.

A. VISI RPJMD KABUPATEN TANAH LAUT



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

➤ **BERKARYA**

Makna kata “berkarya” lebih tinggi daripada kata “bekerja”; yaitu merujuk pada hasil kerja. Maknanya adalah 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**

Inovasi adalah solusi logis terhadap adanya tekanan keterbatasan keuangan daerah dan meningkatnya harapan dan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas. Karena itu, inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, yang dilaksanakan seluruh perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut, harus semakin ditingkatkan dalam rangka percepatan peningkatan taraf kesejahteraan rakyat.

➤ **TERTATA**

Secara umum, makna “tertata” adalah *tertib administrasi dan tertib substansi*. Artinya, aspek administrasi dan aspek substansi diatur secara tertib dalam sebuah siklus atau proses perencanaan yang semakin berkualitas. Dengan demikian, kualitas perencanaan di perangkat daerah, terutama yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja harus semakin ditingkatkan secara berkesinambungan.

➤ **RELIGIUS**

Pada aspek religius ini, peran sektor keagamaan harus semakin ditingkatkan untuk peningkatan produktivitas aparatur dan masyarakat. Aparatur sipil di tiap perangkat daerah harus menjadi teladan dan menginspirasi upaya peningkatan produktivitas pada semua lini kehidupan kemasyarakatan.

➤ **AKTUAL**

Penekanan pada aspek aktual ini adalah bahwa pilihan kebijakan serta program dan kegiatan dari perangkat daerah harus relevan secara waktu, relevan secara lokasi, dan relevan dengan pihak yang dilayani, yaitu masyarakat di Daerah Kabupaten Tanah Laut.

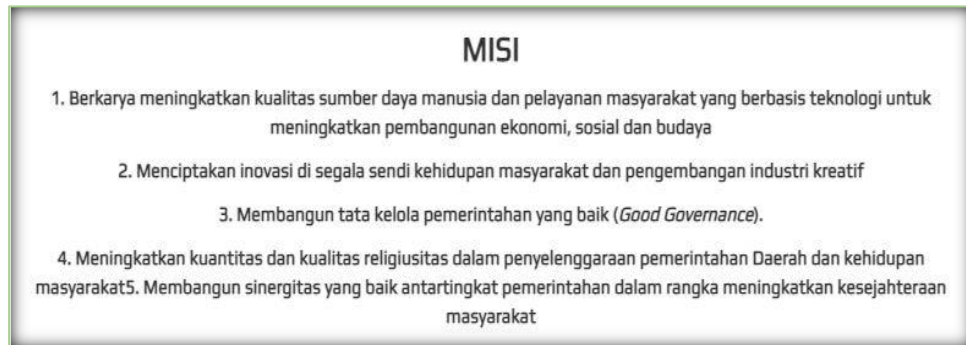
➤ **SINERGI**

Sinergi dimaksudkan untuk penguatan prinsip kegotong-royongan dalam upaya peningkatan kesejahteraan rakyat. Ego sektoral dan ego bidang harus dihapus dan digantikan dengan integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antardaerah, antarruang, antarwaktu, antarfungsi pemerintah maupun antara pusat dan daerah.

Dokumen RPJMD Pemerintah Kabupaten Tanah Laut merupakan dokumen landasan atau acuan pokok penyelenggaraan pemerintahan sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2018-2023.

Memasuki Tahun 2018, Badan Kepegawaian dan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2018-2023. Renstra Badan Kepegawaian dan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut merupakan manifestasi komitmen Badan Kepegawaian dan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Kota Kabupaten Tanah Laut yang tertuang dalam Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018 - 2023. Sebagai bentuk pembangunan berkelanjutan, perumusan Renstra Badan Kepegawaian dan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018-2023 tidak terlepas dari kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan periode sebelumnya .

B. MISI RPJMD KABUPATEN TANAH LAUT



Untuk mewujudkan “**Tanah Laut yang BERINTERAKSI**” maka ditetapkan 5 (lima) 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.

Dalam upaya mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut berkontribusi dalam pencapaian misi ke 3 (ketiga) yakni :

***“Membangun Tata Kelola Pemerintahan yang baik
(Good Governance)”***

dalam lingkup bidang kepegawaian misi ini mengisyaratkan perlunya Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah selaku unsur penunjang bidang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN

C. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS BKPSDM



Tujuan merupakan rumusan kondisi yang hendak dituju di akhir periode perencanaan. Tujuan ini merupakan penjabaran dari visi serta dilengkapi dengan rencana sasaran strategis yang hendak dicapai dalam rangka mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang tertuang dalam RPJMD tahun 2018-2023.

Adapun **Tujuan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut** dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah Kabupaten Tanah Laut yang termuat dalam RPJMD adalah ***“Meningkatkan Tata kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance)”***.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dalam bentuk ketetapan dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu, sasaran ditetapkan dan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Adapun **Sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut** dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah Kabupaten Tanah Laut yang termuat dalam RPJMD adalah ***“Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan dan Reformasi pelayanan publik”*** dengan **Indikator Sasaran** yakni ***“Indeks Reformasi Birokrasi”***

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

Mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut:

Tabel II.1
Sasaran Strategis BKPSDM yang termuat dalam RPJMD (2018 – 2023)

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET PER TAHUN					
				2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai RB	-	67	69	70	70	75

Reformasi birokrasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Dalam rangka memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi yang efektif, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang terbagi dalam tiga periode *Road Map* Reformasi Birokrasi (Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024).

Dasar peraturan *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 telah ditetapkan dalam Permenpan dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 ini, asas yang akan dikedepankan adalah **Fokus** dan **Prioritas**. Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi. Dalam peraturan ini, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan delapan area perubahan yang tertera dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi.



D. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan indikator kinerja yang berada pada perspektif manfaat bagi stakeholder yang menunjukkan peran utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Tanah Laut dalam mewujudkan reformasi birokrasi pada bidang manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Penetapan indikator dominan dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran strategis serta kegiatan-kegiatan yang mendukung tujuan strategis. Indikator ini digunakan untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis (*outcome*). Tujuan dari Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu **tujuan** dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan **kinerja** dan peningkatan akuntabilitas **kinerja**.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Tanah Laut **Nomor 195 Tahun 2019** tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) satuan kerja perangkat daerah di dilingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut di tetapkan 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 II.2
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

No.	Sasaran Renstra	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan Rumusan
1	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara	1 Persentase pegawai yang Mengikuti Diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi manajerial	<i>jumlah pegawai yang sudah mengikuti diklat manajerial dibagi / jumlah Jabatan Struktural kabupaten tanah laut</i>
		- Kompetensi teknis	<i>Jumlah pegawai yang sudah mengikuti diklat teknis dibagi / jumlah Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Umum Kabupaten Tanah Laut</i>
2	Meningkatnya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	1 Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	<i>Jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan dibagi / jumlah jabatan yang tersedia sesuai kompetensi</i>
3	Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian	1 Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian : - Nilai rata - rata unsur	<i>Jumlah Nilai perunsur dibagi / jumlah unsur yang terisi</i>
		➤ Nilai rata – rata tertimbang	<i>Jumlah nilai rata - rata unsur dikali 0.1</i>
		➤ Nilai IKM	<i>Jumlah rata rata tertimbang dikali 25</i>

E. PERJANJIAN KINERJA (PK) TAHUN 2022



Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi **Nomor 53 Tahun 2014** tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Selanjutnya, peraturan dimaksud menjelaskan bahwa melalui perjanjian kinerja, diharapkan akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Tujuan Perjanjian Kinerja :

- Wujud nyata komitmen, Akuntabilitas, Transparansi dan Kinerja Aparatur
- Menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi Kinerja Aparatur
- Dasar Penilaian, Penghargaan dan sanksi
- Dasar untuk melakukan monitoring, evaluasi dan suoervisi
- Dasar penetapan Sasaran Kinerja Pegawai

Secara formal, pernyataan kinerja/perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan Bupati Kabupaten Tanah Laut beserta formulir Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya tahun 2022 yang mengacu pada Peraturan Menteri yang mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan anggaran yang mana Perjanjian Kinerja harus disusun setelah suatu Instansi pemerintah telah menerima Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) paling lambat 1 (satu) Bulan setelah Dokumen Anggaran di sahkan, Perjanjian Kinerja (PK) terdapat dalam daftar lampiran, dan secara ringkas diilustrasikan dalam matriks berikut :



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

Jl. A. Syaikoni No. 38 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21043 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, 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.

Bupati Tanah Laut



H. SUKAMTA

Pelaihari, 21 Oktober 2022
 Kepala Badan Kepegawaian dan
 Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si
 NIP. 19630808 198602 1 008

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA		TARGET
1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi	84,02%
2	Meningkatnya Aparatur Sipil Negara Yang Memenuhi Standard Kompetensi	2	Persentase Aparatur yang memenuhi Standar kompetensi	100%
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian Kepegawaian	3	Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	76 (Baik)
NO	PROGRAM			ANGGARAN
I	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH / KABUPATEN/KOTA			6.564.061.908
II	KEPEGAWAIAN DAERAH			1.314.990.175
III	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			979.324.244

F. PROGRAM DAN KEGIATAN TAHUN 2022

Dalam mewujudkan target kinerja Tahun 2022, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Tanah Laut mendapat dukungan pagu anggaran belanja yang bersumber dari APBD. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2022 yakni **3 (tiga) Program, 10 (sepuluh) Kegiatan, dan 23 (dua puluh tiga) Sub Kegiatan** dengan pagu murni sebesar **Rp. 9.590.258.420,00,-** dan Pagu Perubahan **Rp. 8.858.376.327,00,-** dengan serapan dana APBD sebesar **Rp. 7.282.830.341,00,-** atau **82,21%** dengan kondisi anggaran **SILPA** sebesar **Rp. 1.575.545.986,00,-** dengan hasil pengukuran Kinerja rata rata capaian Kinerja Tahun 2022 sebesar **97,86%**.

Tabel II. 3
Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan
Tahun Anggaran 2022

NO	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	PAGU ANGGARAN
A	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH/ KABUPATEN/ KOTA	6,564,061,908
I	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,029,435
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4,981,240
2	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4,048,195
II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4,803,525,947
3	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,795,269,745
4	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	8,256,202
III	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1,067,570,730
5	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3,467,245
6	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	736,528,326
7	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	86,624,159
8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	240,951,000
IV	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	563,845,817
9	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	175,114,201
10	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	388,731,616

V	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	120,089,979
11	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	37,160,000
12	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	33,134,200
13	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	49,795,779
B	KEPEGAWAIAN DAERAH	1,314,990,175
VI	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	389,300,007
14	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	8,052,902
15	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	223,526,794
16	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	157,720,311
VII	Mutasi dan Promosi ASN	460,888,156
17	Pengelolaan Mutasi ASN	224,457,443
18	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	114,940,713
19	Pengelolaan Promosi ASN	121,490,000
VIII	Pengembangan Kompetensi ASN	440,140,000
20	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	125,140,000
21	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	315,000,000
IX	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	24,662,012
22	Pembinaan Disiplin ASN	24,662,012
C	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	979,324,244
X	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan Fungsional	979,324,244
23	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	979,324,244
	TOTAL ANGGARAN	8,858,376,327



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

BAB III

AKUNTABILITAS

KINERJA



BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

LKj
LAPORAN KINERJA
TAHUN 2022

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Bab III Berisi :

*A. Akuntabilitas Kinerja
Organisasi*

B. Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk Mempertanggung jawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan **akuntabilitas kinerja** instansi pemerintah.

Sesuai Perpres No. 29 Tahun 2014 Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada pokoknya adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan strategik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja, Perbaikan pemerintahan dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Sistem manajemen pemerintahan diharapkan berfokus pada peningkatan akuntabilitas serta sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome). Maka pemerintah telah menetapkan kebijakan untuk penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas dan teratur dan efektif yang disebut dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

A. AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang dipercaya dan diberi tugas untuk membentuk dan mewujudkan SDM aparatur yang berkualitas. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut berkewajiban melaporkan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Laporan capaian kinerja ini merupakan sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja di bidang kepegawaian yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran strategis, indikator kinerja, program dan kegiatan yang ditetapkan Perangkat Daerah untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah.

Pada Laporan Kinerja ini akan berisikan:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dengan target jangka menengah yang terdapat di dalam dokumen renstra
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan atau penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilaksanakan

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja atas Pengukuran :

1. capaian Kinerja Berdasarkan Sasaran RPJMD
2. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama Eselon II
3. Capaian Indikator Kineja Berdasarkan Perjanjian Kinerja Eselon III
4. Capaian Indikator Kinerja Berdasarkan Perjanjian Kinerja Eselon IV

1. Sasaran Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD)

A. Capaian Target RPJMD (2018 - 2023) pada Tahun 2022

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada RPJMD Kabupaten Tanah Laut mendukung **MISI ke 3, dengan Indikator Nilai RB** yang mana Hasil pencapaian kinerja diperoleh melalui



pengukuran kinerja atas pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang sebagian besar didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Tanah Laut rangka mewujudkan Visi dan misi Bupati Kabupaten Tanah Laut.

Pelaksanaan reformasi birokrasi sebagaimana Peraturan Presiden **Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025**, yang menegaskan akan pentingnya penerapan *clean government* dan *good governance* yang secara universal diyakini menjadi prinsip yang diperlukan untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, dengan program utama yang dilakukan pemerintah adalah membangun aparatur negara melalui penerapan reformasi birokrasi. Dengan berdasar Hukum **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi** dan **Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 45 Tahun 2019 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2019 – 2023**,

Komponen-komponen digunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan kategori sebagai berikut:

Tabel III.1
Kategori Penilaian Reformasi Birokrasi

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Istimewa
2	A	>80-90	Sangat baik
3	BB	>70-80	Baik
4	B	>60-70	Cukup Baik
5	CC	>50-60	Cukup
6	C	>30-50	Buruk
7	D	0-30	Sangat Buruk

Evaluasi PMPRB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dilaksanakan oleh Tim Inspektorat Kabupaten Tanah Laut yang dimulai pada Juni 2022 dan sekaligus hasil penilaian dilaporkan kepada Kementerian PANRB secara *online*. Hasil penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada Tahun 2022, untuk tahun penilaian Periode 2021 dengan target **70 (Baik)** dengan Capaian adalah sebesar **29,55 (91,65)** atau termasuk dalam kategori **AA (Istimewa)**.

Tabel III.2
Pencapaian Sasaran (RPJMD) Terhadap Target Tahun 2022

MISI	“Membangun Tata Kelola Pemerintahan yang baik” (Good Governance)				
	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	70	91,65 AA (ISTIMEWA)	130,93%

Nilai tersebut merupakan akumulasi dari pemenuhan dokumen 8 (delapan) area perubahan. Dengan perincian sebagai berikut:

Tabel III.3

Hasil penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2022
Atas Penilaian pada periode Tahun Anggaran 2021

No	Komponen/Sub Komponen	Hasil Penilaian	
		Nilai	%
A	Komponen Pengungkit / Proses		
1	Manajemen Perubahan	1,86	93,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,00	100,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	2,00	100,00
4	Penataan Tata Laksana	0,98	98,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,34	95,71
6	Penguatan Akuntabilitas	2,39	95,60
7	Penguatan Pengawasan	1,93	87,73
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,23	89,20
	Jumlah	13,73	94,04
B	Reform		
1	Manajemen Perubahan	3,00	100,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,50	75,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,50	100,00
4	Penataan Tata Laksana	3,75	100,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,50	75,00
6	Penguatan Akuntabilitas	2,59	69,07
7	Penguatan Pengawasan	1,95	100,00
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3,75	100,00
	Jumlah	19,54	90,05

B. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Tahun Lalu

Perbandingan tingkat pencapaian sasaran strategis Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) pada BKPSDM Kabupaten Tanah Laut tahun 2022 dengan tahun lalu apakah mengalami peningkatan atau pun penurunan dalam pencapaiannya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.4

Realisasi capaian sasaran RPJMD
terhadap realisasi Tahun sebelumnya

Sasaran	Indikator	2022			2021		
		T	R	C	T	R	C
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	70	91,65	131	70	74,5	106

T= Target (%), R = realisasi (%), C = capaian (%)

Jika dilihat dari Tabel di atas pada Penilaian masing masing Periode dan dibandingkan dengan tahun 2021 dan 2022 terjadi **Kenaikan** terhadap Nilai Indeks Reformasi Birokrasi di tahun ini, yang mana nilai atas penilaian Reformasi Birokrasi pada tahun lalu dengan target **70** dengan realisasi 74,5 atau dengan Predikat Baik sedangkan pada Tahun ini atas Penilaian Reformasi Birokrasi BKPSDM dengan Target **70** dengan capaian **91,65** atau dengan Predikat Istimewa sehingga untuk pencapaian target Kinerja pada sasaran RPJMD tercapai melebihi 100%.

Tabel III.5

Perbandingan hasil Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
Perkomponen Pengungkit Tahun 2021 s/d 2022

No	Komponen/Sub Komponen	2021		2022	
		Nilai	%	Nilai	%
A	Komponen Pengungkit / Proses				
1	Manajemen Perubahan	1,36	67,90	1,86	93,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,00	100,00	1,00	100,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,17	58,25	2,00	100,00
4	Penataan Tata Laksana	0,88	87,50	0,98	98,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,21	86,50	1,34	95,71
6	Penguatan Akuntabilitas	2,22	88,87	2,39	95,60
7	Penguatan Pengawasan	1,08	49,25	1,93	87,73
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	1,81	72,25	2,23	89,20
	Jumlah	10,73	73,73	13,73	94,04
B	Reform	Nilai	%	Nilai	%

1	Manajemen Perubahan	2,59	86,17	3,00	100,00
B	Reform	Nilai	%	Nilai	%
2	Deregulasi Kebijakan	2,00	100,00	1,50	75,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	0,00	0,00	1,50	100,00
4	Penataan Tata Laksana	2,58	68,89	3,75	100,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	2,00	100,00	1,50	75,00
6	Penguatan Akuntabilitas	2,68	71,48	2,59	69,07
7	Penguatan Pengawasan	1,95	100,00	1,95	100,00
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,50	66,67	3,75	100,00
	Jumlah	16,54	76,21	19,54	90,05
	INDEKS RB	74,55	BB	91,65	AA

Tabel III.6

Perbandingan Realisasi Indikator Indeks Reformasi Birokrasi pertahun (2019 sd 2022)

Berdasarkan Komponen pengungkit

No	Komponen/Sub Komponen	2019		2020		2021		2022	
		Nilai	%	Nilai	%	Nilai	%	Nilai	%
A	Komponen Pengungkit / Proses								
1	Manajemen Perubahan	2,50	50,00	2,00	100,00	1,36	67,90	1,86	93,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,25	25,00	1,00	100,00	1,00	100,00	1,00	100,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,50	25,00	1,00	100,00	1,17	58,25	2,00	100,00
4	Penataan Tata Laksana	1,75	35,88	1,75	35,88	0,88	87,50	0,98	98,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	3,50	23,33	1,24	88,57	1,21	86,50	1,34	95,71
6	Penguatan Akuntabilitas	2,55	42,56	2,50	100,00	2,22	88,87	2,39	95,60
7	Penguatan Pengawasan	4,95	41,25	2,10	95,45	1,08	49,25	1,93	87,73
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	4,50	75,00	2,26	90,40	1,81	72,25	2,23	89,20
	Jumlah					10,73	73,73	13,73	94,04
B	Reform					Nilai	%	Nilai	%
1	Manajemen Perubahan					2,59	86,17	3,00	100,00
2	Deregulasi Kebijakan					2,00	100,00	1,50	75,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi					0,00	0,00	1,50	100,00
4	Penataan Tata Laksana					2,58	68,89	3,75	100,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM					2,00	100,00	1,50	75,00

B	Reform					Nilai	%	Nilai	%
6	Penguatan Akuntabilitas					2,68	71,48	2,59	69,07
7	Penguatan Pengawasan					1,95	100,00	1,95	100,00
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik					2,50	66,67	3,75	100,00
	Jumlah	28,17	70,43	13,60	79,43	16,54	76,21	19,54	90,05
	INDEKS RB	50,17	CC	93,15	AA	74,55	BB	91,65	AA

Pada tabel di atas Indeks RB pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2019 penilaian dengan Predikat **CC (50,17)**, telah ditindaklanjuti dan dievaluasi pada 8 (delapan) area Perubahan, sehingga pada tahun **2020** terdapat peningkatan Nilai Indeks RB yang sangat signifikan yakni dengan Predikat **AA (93,15)** meskipun pada tahun **2021** terjadi penurunan nilai sehingga menjadi **BB (74,55)**, akan tetapi hal tersebut telah ditindaklanjuti sehingga ada kenaikan nilai RB pada tahun **2022** menjadi predikat Istimewa **AA (91,65)**.

C. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Di Dalam Dokumen Renstra (2018- 2023)

Tabel III.7

Perbandingan Realisasi Indikator Indeks Reformasi Birokrasi
Berdasarkan Target RPJMD yang termuat dalam Renstra

Sasaran	Indikator	2019			2020			2021			2022			Target Akhir RENSTRA (%)	Capaian Tahun 2022 terhadap Target Akhir Renstra (%)
		T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C		
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	67	70,43	105	69	93,15	135	70	74,55	106	70	91,65	131	75	122,20

T= Target (%), R = realisasi (%), C = capaian (%)

D. Strategi yang akan dilakukan untuk Meningkatkan Nilai Indeks Reformasi Birokrasi

Guna menjamin perbaikan reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dan mendukung Pelaksanaan Reformasi Pemerintah Kabupaten Tanah Laut untuk periode berikutnya, maka Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung Jawab Reformasi Birokrasi BKPSDM berupaya melakukan Perbaikan sesuai dengan saran dan Masukan dari Tim assesor Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yakni pada area :

a. Manajemen Perubahan

- 1) Melakukan penyimpanan dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan lebih rapi sehingga pada saat pelaksanaan penilaian tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi dokumen penilaian.
- 2) Meningkatkan peran asesor dalam pelaksanaan RB
- 3) Meningkatkan kontribusi agen perubahan dalam membangun perubahan dan inovasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

b. Penataan Tatalaksana

- 1) Menerapkan SOP pada seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

c. Penataan Sistem Manajemen SDM

- 1) Meningkatkan implementasi Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
- 2) Melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.

d. Penguatan Akuntabilitas

- 1) Melakukan pemantauan pencapaian kinerja secara berkala dan meningkatkan peran pimpinan pada saat penyusunan renstra.

e. Penguatan Pengawasan

- 1) Memantau pengendalian intern melalui monev secara berkala;
- 2) Melakukan evaluasi atas penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI);
- 3) Melakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat secara berkala;

- 4) Memaksimalkan identifikasi benturan kepentingan dan melakukan evaluasi atas benturan kepentingan tersebut.

f. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

- 1) Melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan melibatkan stakeholders antara lain tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan lembaga swadaya masyarakat, serta memanfaatkan masukan hasil Survei Kepuasan Masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- 2) Meningkatkan pelaksanaan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia minimal 4 kali dalam setahun;
- 3) Meningkatkan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

2. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon II berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah melaksanakan penilaian kinerja yang mengacu pada Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut tahun 2022 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Bupati Kabupaten Tanah Laut. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel III.8
Skala Nilai Peringkat Kinerja

NO	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik
2.	$76 \leq 90$	Tinggi
3.	$66 \leq 75$	Sedang
4.	$51 \leq 65$	Rendah
5.	≤ 50	Sangat Rendah

(sumber : *Permendagri Nomor 86 Tahun 2017*)

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil persentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100. Angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 0. Pada bagian ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2022

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas Kinerja Pemerintah perlu menetapkan indikator Kinerja utama yang merupakan ukuran keberhasilan dai suatu tujuan dan sasaran strategis perangkat Daerah atau dengan katan lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan Formulasi yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja eselon II.

Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Tanah Laut ditetapkan Surat Keputusan Kepala BKPSDM Kabupaten Tanah Laut Nomor 117/BKPSDM/2019 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah

Laut. Pengukuran atas indikator Kinerja Utama Eselon II BKPSDM Kabupaten Tanah Laut Tahun 2022 pada tabel capaian IKU SKPD Tahun 2022 di bawah ini.

Tabel III.9
CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
TAHUN 2022

No	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Target Akhir Renstra (%)	Perbandingan Capaian terhadap Target Akhir Renstra (%)
Sasaran Strategis I : Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara						
1	Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi :	84.02	37.31	44.40	86.61	43.07
	- Kompetensi Manajerial	99.00	59.96		100	
	- Kompetensi Tekhnis	69.04	14.65		73.22	
Sasaran Strategis II : Meningkatkan Aparatur Negara yang memenuhi Standart Kompetensi						
2	Persentase Aparatur yang Memenuhi Standard Kompetensi	100	551.11	551.11	100	551.11
Sasaran Strategis III : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian						
3	Tingkat Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	76 (Baik)	Sangat Baik	119,87	76 (Baik)	119,87
	- Nilai rata – rata unsur		3.967			
	- Nilai rata – rata tertimbang		0.44			
	- Nilai IKM		91.1			
Rata-rata capaian sasaran strategis			229.47%	231.84%	95.54%	231.39%

Capaian sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2022 pada sasaran strategis 2 dan 3 telah memenuhi target. Hanya saja pada sasaran strategis 1 Indikator Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi masih jauh di bawah target karena

tidak terlaksananya Diklat Kompetensi untuk Diklat Kepemimpinan dikarenakan tidak tersedianya anggaran untuk diklat fungsional, diklat kepemimpinan administrator dan diklat kepemimpinan nasional Tk. II.

2.1 Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 1

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan *capability* atau keahlian *expertise* yang lebih dari sekedar keterampilan *skill* belaka. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/pengetahuan, tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan/keahlian dalam bidang. 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. Pada Sasaran Strategis 1 untuk indikator kinerja Persentase pegawai yang Mengikuti diklat peningkatan kompetensi dengan Target **84,02%** dengan Capaian **37,31%** yakni pada Pendidikan dan Pelatihan.

Tabel III.10
Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 1
Tahun 2022

No	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Target Akhir Renstra (%)	Perbandingan Capaian terhadap Target Akhir Renstra (%)
Sasaran Strategis I : Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara						
1	Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi :	84.02	37.31	44.40	86.61	43.07
	- Kompetensi Manajerial	99.00	59.96		100	
	- Kompetensi Tekhnis	69.04	14.65		73.22	

a. Kompetensi Manajerial

Kompetensi Manajerial (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial/Kepemimpinan yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance*. Capaian Indikator *Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial* ini, yakni pada Tahun 2021 diklat manajerial dengan target **44 (empat puluh empat)** orang untuk pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) sebanyak 2 (dua) orang, dan Kepemimpinan Administrator (PKA) sebanyak 2 (dua) orang, Kepemimpinan pengawas (PKP) sebanyak 40 (empat puluh) orang dengan realisasi **4 (empat)** orang, yang terdiri dari diklat PIM II dan III sebanyak **4 (empat)** orang. Pada tahun 2022 tidak ada penyelenggaraan diklat untuk diklat manajerial. Akan tetapi berdasarkan data yang ditelaah oleh Sub Koordinator Diklat Aparatur hingga Tahun 2022 ASN yang telah mengikuti diklat kompetensi manajerial sebanyak **271 (dua ratus tujuh puluh satu)** orang. Sehingga untuk jumlah pegawai yang sudah mengikuti diklat manajerial berjumlah **271 (dua ratus tujuh puluh satu)** orang dibagi dengan jumlah jabatan struktural kabupaten Tanah Laut yang berjumlah **452 (empat ratus lima puluh dua)** orang maka realisasi IKU sasaran strategis 1 pada persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi manajerial sebesar **59,96%** dengan perbandingan capaian dari target Renstra tahun 2022 hanya memenuhi **60,57%**.

Tabel III.11
Pendidikan dan Pelatihan Manajerial
Tahun 2021 dan 2022

NAMA DIKLAT MANAJERIAL		KET
1.	Penyertaan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) TK. II Angkatan VIII Tahun 2021 di BPSDMD Prov Kalsel	2 orang
2.	Penyertaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I	1 orang
3.	Penyertaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan III	1 orang

b. Kompetensi Teknis

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengamanatkan bahwa pengembangan Sumber Data Aparatur Sipil Negara (ASN) mutlak dilakukan. Salah satunya, dengan mewajibkan ASN mengikuti pelatihan minimal 20 jam per tahun, yang mana reformasi birokrasi sebagai upaya melakukan pembaharuan aspek ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia aparatur, menuntut terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien. Karenanya, sebagai konsekuensi logis, para ASN dituntut memiliki kompetensi teknis, manajerial, sosial kultural, dan pemerintahan pada bidang masing-masing. "Pengembangan dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, *job training*, seminar, lokakarya.

Untuk Capaian Indikator *Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis/fungsional* ini pada tahun 2021 dari target 116 ASN terealisasi sebanyak 113 ASN, yaitu diklat teknis/fungsional:

- a. Penyertaan Pelatihan Fungsional Ahli Penyuluh Pertanian sebanyak 2 (dua) orang
- b. Pelatihan Teknis juru Sita Pajak sebanyak 2 (dua) orang
- c. Bimbingan Teknis Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014, PP no. 30 Tahun 2019 dan Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 sebanyak 14 (empat belas) orang
- d. Pelatihan Karya Tulis Ilmiah Bagi Guru di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sebanyak 40 (empat puluh) orang
- e. Pelatihan Empowering Employee Program sebanyak 30 (tiga puluh) orang
- f. Pelatihan Basic Trauma Cardiac Life Support (BTCLS) sebanyak 25 (dua puluh lima) orang

Sementara pada tahun 2022 diadakan diklat teknis dengan target **14 (empat belas)** orang terealisasi sebanyak **12 (dua belas)** orang. Sehingga total pegawai yang telah mengikuti diklat teknis berdasarkan data 2021 dan 2022 berjumlah **125 (seratus dua puluh lima)** orang dibagi dengan jumlah jabatan struktural dan jabatan fungsional umum kabupaten Tanah Laut yang berjumlah **853 (delapan ratus lima puluh tiga)** orang maka realisasi IKU sasaran strategis 1 pada persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan

kompetensi teknis sebesar **14,65%** dengan perbandingan capaian dari target Renstra tahun 2022 hanya memenuhi **21,22%**.

Maka secara keseluruhan realisasi IKU sasaran strategis 1 Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi adalah sebesar **44.40%** dengan perbandingan capaian dari target Renstra 2022 hanya memenuhi **43.07%**.

Pendukung Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis 1

1. Adanya Pengalihan Proses Pembelajaran klasikal Menjadi pembelajaran Jarak Jauh (*Distance Learning*) melalui *Video Conference* dimana Widyaiswara/ Narasumber berada di BKPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan sedangkan Peserta berada di masing masing titik lokasi.
2. Terbitnya Surat Edaran Kepala LAN Nomor 10/K.1/Hkm.02.2/2020 tentang Panduan Tehnis Penyelenggaraan Pelatihan dalam masa Pandemi Covid 19 sebagai acuan bagi Lembaga penyelenggara Pelatihan, Peserta dan Tenaga Pelatihan dalam menyelenggarakan Pelatihan pada masa Covid 19 yang memuat Tekhnis Penyelenggaraan PKN I, II dan PKA, PKP maupun Latsar CPNS.

Penghambat Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis 1

1. Sarana dan prasarana diklat kurang memadai, dan Keterbatasan sarana diklat (asrama dan ruang belajar) untuk pelaksanaan pelatihan sehingga dalam pelaksanaan pelatihan harus bergantian (tidak bisa bersamaan)
2. Terbatasnya Kuota jumlah kebutuhan diklat dari SKPD Tidak semua ASN bisa mengikuti diklat sesuai dengan kebutuhannya
3. Terdapatnya pandangan bahwa kegiatan Diklat hanya sebagai penugasan bukan sebagai upaya meningkatkan kompetensi/kebutuhan
4. Perubahan peraturan perundang-undangan serta kebijakan mengenai pendidikan dan pelatihan.
5. Terbatasnya anggaran untuk kebutuhan diklat ASN Kabupaten Tanah Laut pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta pada masing-masing SKPD di Kabupaten Tanah Laut.
6. Terbatasnya informasi dari SKPD mengenai data ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi.

Langkah yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja indikator ini di masa yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan sarana dan prasarana Diklat agar lebih memadai.
2. Meningkatkan koordinasi dengan penyelenggara Diklat kepemimpinan baik dengan BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan maupun dengan Lembaga Administrasi Negara.
3. Membuat analisis kebutuhan diklat untuk ASN setiap tahun.

Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Dengan Realisasi Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Tabel III.12
Sasaran Strategis 1
Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN

Indikator Kinerja Utama	2019			2020			2021			2022		
	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C
Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi :	308	244	79.22	76	40	52.63	332	289	87.1	1305	396	37.30
- Kompetensi Manajerial	263	221	84.03	26	11	42.3	216	176	81.48	452	271	59.96
- Kompetensi Tekhnis	45	23	51.11	50	29	58	116	113	97.41	853	125	14.65

T = Target (orang), R = Realisasi (orang), C = Capaian (%)

Tahun Anggaran 2022 Capaian Kinerja untuk indikator Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi baik Manjerial maupun Tekhnis memenuhi target atau mengalami penurunan jika dibandingkan Pada Tahun 2021, ini dikarenakan perbedaan target setiap tahunnya dikarenakan dan tidak tersedianya anggaran untuk pelaksanaan diklat pada tahun 2022. Selain itu, pada tahun 2020 Kegiatan Peningkatan Kompetensi untuk diklat Kepemimpinan tidak Bisa dilaksanakan Karena 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. Kondisi ini juga memengaruhi capaian secara keseluruhan.

III.13

Program dan Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis 1

No	Sasaran Strategi	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Anggaran		Capaian (%)
				Target Kinerja	Realisasi Kinerja		Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	
1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	84.02				979,324,244	846,592,740	86.45
		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Orang yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	166 Orang	164 Orang	98.80	979,324,244	846,592,740	86.45

2.2 Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 2

Tabel III.14
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis 2
Tahun 2022

No	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Sasaran Strategis II :		Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standart Kompetensi		
2	Persentase Aparatur yang Memenuhi Standard Kompetensi	100	551.11	551.11

Uraian Capaian pada Sasaran Strategis 2

Kriteria untuk aparatur yang memenuhi kompetensi jabatan adalah aparatur yang memenuhi syarat jabatan sebagaimana diatur dalam analisis jabatan. Untuk pejabat struktural, syarat jabatan yang menjadi aspek penilaian adalah tingkat pendidikan, pangkat/golongan ruang, dan kelulusan dalam diklat kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat jabatannya masing-masing. Sedangkan untuk pelaksana, kriteria yang dipakai untuk mengidentifikasi pegawai yang memenuhi kompetensi adalah pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi, serta CPNS dan PNS yang diangkat melalui sistem CAT.

Berdasarkan kriteria tersebut, aparatur yang telah memenuhi kompetensi jabatan pada tahun 2022 sebanyak 2.491 (**dua ribu empat ratus sembilan puluh satu**) orang PNS yang memenuhi kompetensi baik untuk menempati jabatan, promosi dan mutasi maupun memenuhi syarat naik pangkat dibagi dengan jumlah jabatan yang tersedia sesuai kompetensi sebanyak 452 (**empat ratus lima puluh dua**) orang, maka realisasi IKU sasaran strategis 2 pada persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi melebihi

100%.

Upaya Pencapaian target Kinerja Aparatur yang memenuhi Kompetensi jabatan, pada Tahun 2022 BKPSDM Kabupaten Tanah laut melakukan beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Menyusun Kebutuhan Pegawai atau Bezetting pegawai Negeri Sipil (Jumlah kekuatan Pegawai Negeri Sipil yang ada) merupakan salah satu rangkaian kegiatan dalam penetapan formasi PNS hal ini bertujuan agar setiap organisasi mempunyai jumlah dan mutu pegawai sesuai beban kerja dan tanggung jawab masing masing organisasi
- b. Melaksanakan *talent mapping* yang dilakukan dalam bentuk asesmen, yakni suatu upaya yang dilakukan untuk mendapatkan individu yang memenuhi kompetensi-kompetensi tertentu dalam rangka menjalankan suatu pekerjaan yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab di suatu level jabatan

Tabel III.15
Realisasi indikator Kinerja Jabatan Sesuai Kompetensi
tahun 2022

No	Uraian	2022		Capaian (%)
		Target	Realisasi	
1	Jumlah Mutasi dan Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	1000 Orang	979 Orang	97.90%
2	Jumlah Mutasi Keluar / Masuk Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut	30 Orang	29 Orang	96.67%
3	Jumlah Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional	600 Orang	379 Orang	63.17%
4	Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Gaji Berkala	1500 Orang	1,792 Orang	119.47%
5	Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Pangkat ASN	600 Orang	774 Orang	129.00%

6	Jumlah Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi	5 Orang	4 Orang	80.00%
---	--	---------	---------	--------

Pendukung Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis 2

1. Adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2020 Tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN (pasal 2) Dalam menyelenggarakan manajemen aparatur sipil negara berbasis sistem merit, setiap instansi pemerintah harus menyusun Standar Kompetensi ASN.
2. Terlaksananya Lelang Jabatan/ Seleksi Terbuka untuk mengisi Kekosongan Jabatan Eselon II pada 5 SKPD dengan standar metode, dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi.
3. Karena adanya evaluasi jabatan, terbitnya regulasi baru dan menyesuaikan kebutuhan organisasi sehingga dibutuhkan proses mutasi promosi.

Hambatan Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis 2

1. Belum terpenuhinya syarat minimal pangkat untuk dapat menduduki jabatan yang tersedia.
2. Adanya Kebijakan Moratorium Penerimaan CPNS (2015 – 2018) yang berdampak pada rasio beban kerja yang tidak optimal

langkah yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja indikator ini di masa yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Perlunya regulasi dan penataan yang terencana dan berkesinambungan terhadap pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dengan dituangkan dalam Peraturan Kepala Daerah.
2. Mensosialisasikan Peraturan Menteri PANRB No. 3/2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (ASN). Regulasi itu mendukung ASN yang memiliki performa dan kompetensi tinggi agar terus dikembangkan dan Mempersiapkan pemberlakuan merit system
3. Mendorong aparatur untuk mengikuti Diklatpim sesuai dengan jenjang jabatan.

Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 Dengan Realisasi Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Tabel III.16
Sasaran Strategis 2
Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi
Standart Kompetensi

Indikator Kinerja Utama	2019			2020			2021			2022		
	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C
Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standart Kompetensi	699	664	94.99	2000	2093	104	3185	3397	106	452	2491	551.11

T = Target (orang), R = Realisasi (orang), C = Capaian (%)

Dari tabel perbandingan di atas dari tahun-pertahun selalu mengalami peningkatan realisasi dalam pencapaian hal ini dikarenakan ada perbedaan target yang ditetapkan dan semakin meningkatkan jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan.

Tabel III.17

Program dan Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis 2

No	Sasaran Strategi	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Anggaran		Capaian (%)
				Target Kinerja	Realisasi Kinerja		Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	
I	Meningkatnya Penempatan Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standart Kompetensi	Program Kepegawaian Daerah							
		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Mutasi ASN dan Promosi ASN	3735 Orang	3957 Orang	105.94	460,888,156	313,214,749	67.96

2.3 Analisa Capaian pada Sasaran Strategis 3

Tabel III.18
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Sasaran Strategis 3
Tahun 2022

No	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Sasaran Strategis III : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian				
3	Tingkat Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	(B) Baik	A Sangat Baik	100
	- Nilai rata – rata unsur		3.967	
	- Nilai rata – rata tertimbang		0.44	
	- Nilai IKM		91.1	

Uraian Capaian pada Sasaran Strategis 3

Indikator *Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian*, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ditetapkan target B (baik) sedangkan realisasinya **A (91,1)** dengan capaian kinerja sebesar 100 persen, sesuai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelayanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah memenuhi standar pelayanan publik. Untuk mengetahui sejauh mana Kepuasan ASN 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) kuesioner,

yang dari keseluruhan kuesioner (150 kuesioner) dapat terisi dengan baik sehingga dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut. Dari hasil pengolahan terhadap kuesioner yang telah terisi tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel III.19
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 III. 20
Nilai Rata – rata (NRR) dan
Survey Kepuasan Masyarakat 9 Unsur Pelayanan

NO	UNSUR PELAYANAN	NRR	SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT
1	Persyaratan Pelayanan	3,627	90,67
2	Sistem, Mekanisme dan Prosedur	3,593	89,83
3	Waktu Penyelesaian	3,507	87,67
4	Biaya / Tarif Pelayanan	4,00	100
5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,620	90,50
6	Kompetensi Pelaksanaan Pelayanan	3,620	90,50
7	Perilaku Pelaksana Pelayanan	3,633	90,83
8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,560	89,00
9	Sarana dan Prasarana	3,967	99,17

- Secara umum kualitas pelayanan pada Unit pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dipersepsikan Sangat Baik oleh masyarakat penggunanya. Hal ini terlihat dari Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang diperoleh yaitu berkisar di antara 3,5324 - 4,00. Nilai IKM yang diperoleh yaitu: pada 9 unsur pelayanan = 91,1.
- Unsur pelayanan yang dianggap paling memuaskan oleh responden adalah Biaya / Tarif Pelayanan (rata-rata 4,00) dan yang terendah adalah unsur waktu penyelesaian (rata-rata 3,507).

Upaya mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanannya:

- Mempertahankan kualitas pelayanan yang sudah ada, dengan melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas pelayanan secara konsisten terutama mempertahankan Biaya / Tarif Pelayanan, Perilaku Pelaksana Pelayanan, Produk Spesifftasi Jenis Pelayanan, Penanganan Pengaduan, saran dan masukan.
- Peningkatan Sarana dan Prasarana, agar tingkat kepuasan masyarakat terhadap Sarana dan prasarana pada Unit pelayanan Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut mendatang lebih baik lagi.
- 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.
- 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.
- Penyusunan SKM 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

Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 dengan Capaian Kinerja Tahun Lalu dan Beberapa Tahun terakhir

**Tabel III.21
Sasaran Strategis 3
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian**

Indikator Kinerja Utama	2019			2020			2021			2022		
	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C
Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	76 (Baik)	79,57 (Baik)	104,70	76 (Baik)	89,32 (Sangat Baik)	117,53	76 (Baik)	89,11 (Sangat Baik)	117,25	76 (Baik)	91,1 (Sangat Baik)	119,87

Tujuan dari indikator ini adalah meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan upaya peningkatan pencapaian indeks kepuasan masyarakat (IKM) atas pelayanan administrasi kepegawaian. Pada tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menetapkan target predikat “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2022 telah terealisasi pencapaian predikat “A” (91,1) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar **100%**.

Dibandingkan pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menetapkan target predikat “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2021 telah terealisasi pencapaian predikat “A” (89,1) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%. Pada tahun 2020 menetapkan target predikat “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2020 telah terealisasi pencapaian predikat “BB” (89,32) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%. Pada tahun 2019 menetapkan target “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2019 telah terealisasi pencapaian predikat “B” (79,57) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%. Jika dibandingkan realisasi Nilai IKM pada Tahun ini (2022) dengan tahun lalu (2021) ada kenaikan pada Unsur Biaya / Tarif Pelayanan.



KABUPATEN TANAH LAUT

Maklumat Pelayanan

Infografis Kepegawaian

- Melaksanakan nilai-nilai Integritas, Profesionalisme dan Akuntabel dalam melayani
- Memberikan pelayanan yang ramah, dan penuh kasih sayang
5 S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan dan Santun)
- Memberikan layanan secara KREATIF (Komunikatif, Responsif, Edukasi, Proaktif, Integratif dan Arif)
- Memberikan kemudahan, kecepatan dan ketetapan dalam penanganan pengaduan dan permintaan informasi publik

Managed By
Sub Bidang
Data dan Informasi

BKPSDM
KABUPATEN TANAH LAUT

@bkpsdmkabtanahlaut

2.4. Evaluasi Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2022 Per Triwulan (I sd IV)

Sasaran	Kinerja Utama	Target (%)	Capaian (%)				Capaian 2022	Target Akhir Renstra (%)	Capaian Tahun 2022 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			TW I	TW II	TW III	TW IV			
Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi:	84.02					37.31	86.61	43.07%
	Kompetensi Manajerial	99	-	-	-	-	59.96	100	59.96%
	Kompetensi Teknis	69.04	-	-	-	-	14.65	73.22	20.01%
Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standard Kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	100	-	-	-	-	551.11	100	551.11%

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian:	Baik					Sangat Baik	Baik	100.00%
	Nilai Rata-rata		3.413	3.430	3.767	3.967			
	Nilai Rata-rata Tertimbang		0.38	0.38	0.41	0.44			
	Nilai IKM		85.14	86.460	94.840	91.10			

2.5. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Realisasi Tahun ini Dengan Target Indikator yang termuat di dalam Dokumen Renstra SKPD (2018 – 2023)

Tabel III. 22
Pencapaian Kinerja Indikator Utama dan Pendukung
Dengan Target Jangka Menengah Renstra BKPSDM (2018 – 2023)

No.	Indikator	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian				Proyeksi
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Indikator Kinerja Utama (IKU)											
1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi:	75.62	78.42	81.22	84.02	86.61	81.42	52.63	89.45	37.31	86.61
	- Kompetensi Manajerial	94,74	96,16	97,58	99	100	84.03	42.31	81.48	59.96	100
	- Kompetensi Teknis	56,49	60,67	64,85	69,04	73,22	51.11	54.00	97.41	14.65	73.22
2	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	100	100	100	100	100	94.99	104.20	105.67	551.11	100
3	Indeks Reformasi Birokrasi	67 (Cukup Baik)	67 (Cukup Baik)	70 (Baik)	70 (Baik)	75 (Baik)	70.43 (Baik)	93.15 (Istimewa)	74.55 (Baik)	91.65 (Istimewa)	75 (Baik)
4	Nilai LAKIP	75 (BB)	75 (BB)	75 (BB)	75 (BB)	75 (BB)	67.86 (B)	73.76 (BB)	75.06 (BB)	76.5 (BB)	75 (BB)
Indikator Kinerja Pendukung											
5	Persentase penanganan pelanggaran disiplin pegawai ASN	100	100	100	100	100	100	53.00	72.27	100	100
Indikator Kinerja Pendukung											

6	Persentase penyelesaian rekomendasi inspektorat	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
7	Persentase tingkat kehadiran pegawai BKPSDM	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
8	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
9	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	76 (BAIK)	76 (BAIK)	76 (BAIK)	76 (BAIK)	76 (BAIK)	79.57 (BAIK)	89.32 (SANGAT BAIK)	89.11 (SANGAT BAIK)	91.10 (SANGAT BAIK)	76 (BAIK)
10	Persentase pegawai yang datanya akurat	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
11	Persentase terkelolanya administrasi barang / aset, perkantoran dan kepegawaian	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
12	Persentase terkelolanya perencanaan dan keuangan	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Dari tabel Realisasi dan capaian Sasaran berdasarkan Target pada Renstra Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018- 2023 tersebut, apabila dibandingkan dengan capaian pada tahun sebelumnya tahun 2022 terjadi penurunan. Penurunan dimaksud disebabkan oleh capaian salah satu indikator program yang kurang dari target Renstra yang telah ditetapkan, yaitu pada Indikator Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat kompetensi. Rendahnya realisasi tersebut dikarenakan terhambatnya pelaksanaan diklat manajerial serta masih rendahnya tingkat pegawai yang mengikuti diklat kompetensi teknis di kabupaten Tanah Laut.

Pada tahun 2022, jumlah ASN yang memiliki sertifikat diklat kompetensi kurang dari target yang telah ditetapkan, dikarenakan jika dibandingkan dengan keseluruhan jumlah ASN di Kabupaten Tanah Laut dalam kurun waktu hingga 2022 masih terdapat banyak ASN yang belum mengikuti diklat manajerial dan tidak lengkapnya data ASN yang telah mengikuti diklat teknis.

3. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Sekretaris (Eselon III) berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Kepala bagian 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, Kepala Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Membawahi:

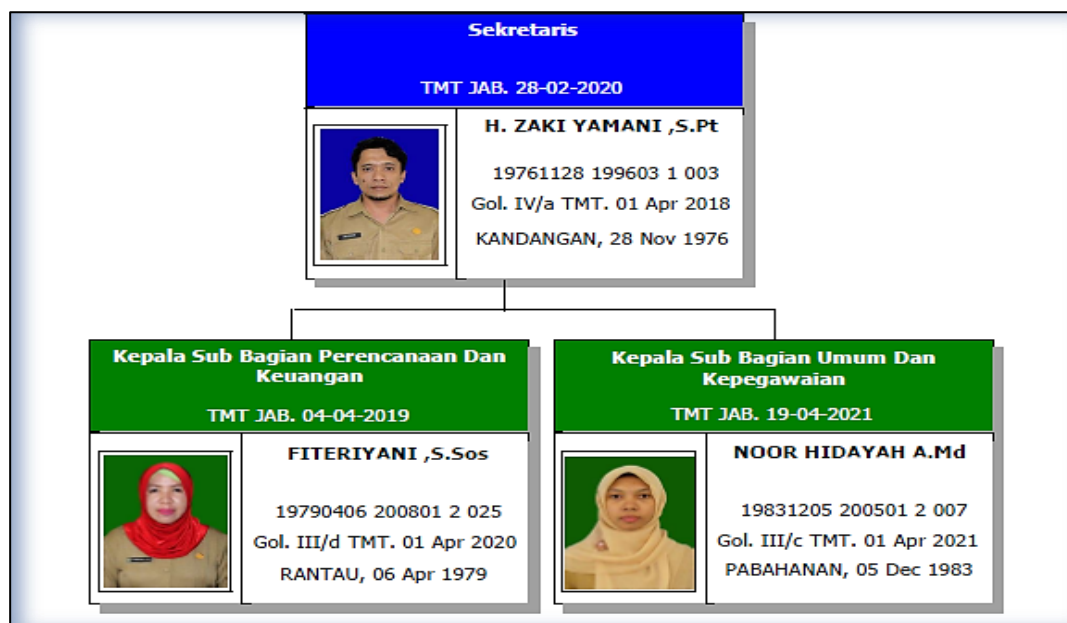
3.1. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

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

3.2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

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

Gambar 4
Struktur Organisasi Sekretariat
Tahun 2022



Tabel III.23
Target dan Realisasi Kinerja Sekretaris
Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		2019			2020			2021			2022			Target Akhir RENSTRA	Capaian Tahun 2022 terhadap Target Akhir Renstra
			T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C		
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi	1	Nilai SAKIP SKPD	75 (BB)	67.86 (B)	90.48%	75 (BB)	73.76 (BB)	98.35%	75 (BB)	75.06 (BB)	100.08%	75 (BB)	76.5 (BB)	102.00%	75 (BB)	102.00%
	2	Indeks RB SKPD	67 (Cukup Baik)	70.43 (Baik)	105.12%	67 (Cukup Baik)	93.15 (Istimewa)	139.03%	70 (Baik)	74.55 (Baik)	106.50%	70 (Baik)	91.65 (Istimewa)	130.93%	75 (Baik)	122.20%
	3	Persentase Terkelolanya Administrasi Urusan Umum Kepegawaian dan Aset	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Untuk mencapai sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi, sekretaris didukung oleh 2 (dua) orang kepala sub bagian, yaitu 1 (satu) orang kepala sub bagian perencanaan dan keuangan serta 1 (satu) orang kepala sub bagian umum dan kepegawaian. Sekretaris telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata di atas 100% dengan realisasi keuangan sebesar 83,56% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 16,44% dari 1 (satu) program, 5 (lima) kegiatan dan 13 (tiga belas) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab Sekretaris pada tahun anggaran 2022.

Akuntabilitas Kinerja Merupakan kewajiban suatu instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka pendukung dalam mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran / target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian Kinerja Sekretaris dengan Kepala Badan yang disusun dan dilaporkan secara periodik. Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Tanah Laut ini diidentifikasi melalui Indikator yaitu:

Analisa Capaian Sasaran Strategis 1 dengan Indikator “Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SKPD”

Sesuai Amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), BKPSDM sebagai instansi pemerintah berorientasi pada akuntabilitas kinerja yang hasilnya diperoleh melalui evaluasi AKIP Inspektorat Kabupaten Kabupaten Tanah Laut

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja serta Evaluasi Kinerja Internal.

Hasil evaluasi AKIP tahun 2022 untuk Penilaian Periode Tahun 2021 yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut menargetkan nilai B (Baik), terealisasi dengan nilai 76,5 dengan Kategori BB (sangat Baik).

Tabel III.24
Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2022

No	Komponen Penilaian	Nilai	
1	Perencanaan Kinerja		23,01
a	Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia	90	
b	Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar baik, yaitu untuk mencapai hasil yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	80	
c	Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	80	
2	Pengukuran Kinerja		21,99
a	Pengukuran kinerja telah dilakukan	80	
b	Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	80	
c	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	70	
3	Pelaporan Kinerja		11,51
a	Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja	90	
b	Dokumen laporan kinerja telah menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaannya	70	
c	Pelaporan kinerja telah memberikan dampak dalam mencapai kinerja	70	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		20,00
a	Monitoring internal atas capaian kinerja telah dilaksanakan	80	
b	Monev internal atas capaian kinerja	80	
c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah memberikan kesan yang nyata dalam efektivitas dan efisiensi kinerja	80	
	Jumlah		76,51

Hambatan dalam Pencapaian Indikator “Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SKPD”

Hambatan dalam pencapaian sasaran strategis meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi dengan indikator Nilai SAKIP SKPD, yakni:

1. Dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja terutama Renstra belum maksimal dilakukan perbaikan / penyempurnaan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
2. Hasil pemantauan dan monitoring terhadap pencapaian kinerja yang dilakukan secara berkala belum sepenuhnya dijadikan sebagai dasar untuk perbaikan kinerja selanjutnya.
3. Dalam melakukan pengukuran kinerja belum menyajikan data/informasi mengenai efisiensi atas penggunaan anggaran dan SDM dalam mencapai kinerja, yakni kemampuan meraih kinerja dengan baik dengan melakukan pengurangan anggaran dan SDM yang terlibat.
4. Dalam pelaporan kinerja belum seluruhnya dilakukan reviu secara berjenjang dengan membuat laporan hasil reviu
5. Dalam pelaporan kinerja belum menginformasikan perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)
6. Dokumen laporan kinerja belum melaporkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level kabupaten/provinsi/nasional
7. Dokumen laporan kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM) dalam mencapai kinerja
8. Monitoring dan evaluasi internal belum dilakukan secara berkala dan berjenjang atas capaian kinerja yang telah diraih (bulanan atau triwulanan)

Solusi dan Strategi Peningkatan Kinerja pada Indikator “Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SKPD”

Tabel III.25
Perbandingan Nilai Evaluasi AKIP Tahun 2019 sd 2022

	NILAI SAKIP			
	2019	2020	2021	2022
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA	67,86	73,76	75,06	76,51

Pada tabel perbandingan di atas ada peningkatan nilai pada setiap tahunnya. Untuk meningkatkan Nilai AKIP di masa mendatang, BKPSDM akan melakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan Rekomendasi dari Tim Penilai AKIP Inspektorat Kabupaten Tanah Laut yakni:

1. Agar dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja terutama Renstra agar dilakukan perbaikan / penyempurnaan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
2. Agar hasil pemantauan dan monitoring terhadap pencapaian kinerja yang dilakukan secara berkala dijadikan sebagai dasar untuk perbaikan kinerja selanjutnya.
3. Agar dalam melakukan pengukuran kinerja menyajikan data/informasi mengenai efisiensi atas penggunaan anggaran dan SDM dalam mencapai kinerja, yakni kemampuan meraih kinerja dengan baik dengan melakukan pengurangan anggaran dan SDM yang terlibat.
4. Agar dalam pelaporan kinerja dilakukan reviu secara berjenjang dengan membuat laporan hasil reviu
5. Agar dalam pelaporan kinerja menginformasikan perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)
6. Agar dokumen laporan kinerja melaporkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level kabupaten/provinsi/nasional
7. Agar dokumen laporan kinerja juga menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM) dalam mencapai kinerja
8. Agar melakukan monitoring dan evaluasi internal terus dilakukan secara berkala dan berjenjang atas capaian kinerja yang telah diraih (bulanan atau triwulanan)

9. Agar menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi internal dengan melakukan upaya perbaikan dalam rangka perbaikan pencapaian kinerja

Analisa Capaian Sasaran Strategis 1 dengan Indikator “Indeks Reformasi Birokrasi”

Evaluasi PMPRB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dilaksanakan oleh Tim Inspektorat Kabupaten Tanah Laut yang dimulai pada Juni 2022 dan sekaligus hasil penilaian dilaporkan kepada Kementerian PANRB secara online. Hasil penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada Tahun 2022, untuk tahun penilaian Periode 2021 dengan target **70 (Baik)** terealisasi dengan capaian adalah sebesar **33,27 (91,65)** atau termasuk dalam kategori **AA (Istimewa)**.

Tabel III.A

Pencapaian Sasaran (RPJMD) Terhadap Target Tahun 2022

MISI	“Membangun Tata Kelola Pemerintahan yang baik” (Good Governance)				
	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	70	91,65 AA (Istimewa)	130,93	

Nilai tersebut merupakan akumulasi dari pemenuhan dokumen 8 (delapan) area perubahan. Dengan perincian sebagai berikut:

Tabel III.B

Hasil penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2022 Atas Penilaian pada periode Tahun Anggaran 2021

No	Komponen/Sub Komponen	Hasil Penilaian	
		Nilai	%
A	Komponen Pengungkit / Proses		
1	Manajemen Perubahan	1,86	93,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,00	100,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	2,00	100,00

4	Penataan Tata Laksana	0,98	98,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,34	95,71
A	Komponen Pengungkit / Proses	Nilai	%
6	Penguatan Akuntabilitas	2,39	95,60
7	Penguatan Pengawasan	1,93	87,73
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,23	89,20
	Jumlah	13,73	94,04
B	Reform	Nilai	%
1	Manajemen Perubahan	3,00	100,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,50	75,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,50	100,00
4	Penataan Tata Laksana	3,75	100,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,50	75,00
6	Penguatan Akuntabilitas	2,59	69,07
7	Penguatan Pengawasan	1,95	100,00
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3,75	100,00
	Jumlah	19,54	90,05

B. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Tahun Lalu

Perbandingan tingkat pencapaian sasaran strategis Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) pada BKPSDM Kabupaten Tanah Laut tahun 2022 dengan tahun lalu apakah mengalami peningkatan atau pun penurunan dalam pencapaiannya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.C

Realisasi capaian sasaran RPJMD terhadap realisasi Tahun sebelumnya

Sasaran	Indikator	2022			2021		
		T	R	C	T	R	C
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintahan dan reformasi pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi	70	91,65	131	70	74,5	106

T= Target (%), R = realisasi (%), C = capaian (%)

Jika dilihat dari Tabel di atas pada Penilaian masing masing Periode dan dibandingkan dengan tahun 2021 dan 2022 terjadi **Kenaikan** terhadap Nilai Indeks Reformasi Birokrasi di tahun ini, yang mana nilai atas penilaian Reformasi Birokrasi pada tahun lalu dengan target **70** dengan realisasi 74,5 atau dengan Predikat Baik sedangkan pada Tahun ini atas Penilaian Reformasi Birokrasi BKPSDM dengan Target **70** dengan capaian **91,65** atau dengan Predikat Istimewa sehingga untuk pencapaian target Kinerja pada sasaran RPJMD tercapai melebihi 100%.

Hambatan dalam Pencapaian Indikator “Indeks Reformasi Birokrasi”

Hambatan dalam pencapaian sasaran strategis meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi, yakni:

1. Manajemen Perubahan

- 1) Belum maksimal dalam hal penyimpanan dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan lebih rapi sehingga pada saat pelaksanaan penilaian tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi dokumen penilaian.
- 2) Belum memaksimalkan peran asesor dalam pelaksanaan RB
- 3) Belum meningkatkan kontribusi agen perubahan dalam membangun perubahan dan inovasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Penataan Tatalaksana

- 1) Belum menerapkan SOP pada seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3. Penataan Sistem Manajemen SDM

- 1) Belum meningkatkan implementasi Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
- 2) Belum melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.

4. Penguatan Akuntabilitas

- 1) Belum dilakukan pemantauan pencapaian kinerja secara berkala dan meningkatkan peran pimpinan pada saat penyusunan renstra.

5. Penguatan Pengawasan

- 1) Pengendalian intern melalui monev belum dipantau secara berkala;
- 2) Evaluasi atas penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI) belum dilakukan secara maksimal;
- 3) Evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat belum dilakukan secara berkala;
- 4) Belum maksimalnya identifikasi benturan kepentingan dan melakukan evaluasi atas benturan kepentingan tersebut.

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

- 1) Reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan belum dilakukan dengan melibatkan stakeholders antara lain tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan lembaga swadaya masyarakat, serta memanfaatkan masukan hasil Survei Kepuasan Masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- 2) Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan minimal 4 kali dalam setahun;

Solusi dan Strategi Peningkatan Kinerja pada Indikator “Indeks Reformasi Birokrasi”

Guna menjamin perbaikan reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dan mendukung Pelaksanaan Reformasi Pemerintah Kabupaten Tanah Laut untuk periode berikutnya, maka Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung Jawab Reformasi Birokrasi BKPSDM berupaya melakukan Perbaikan sesuai dengan saran dan Masukan dari Tim assesor Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yakni pada area:

1. Manajemen Perubahan

- 1) Melakukan penyimpanan dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan lebih rapi sehingga pada saat pelaksanaan penilaian tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi dokumen penilaian.
- 2) Meningkatkan peran asesor dalam pelaksanaan RB

- 3) Meningkatkan kontribusi agen perubahan dalam membangun perubahan dan inovasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Penataan Tatalaksana

- 1) Menerapkan SOP pada seluruh pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3. Penataan Sistem Manajemen SDM

- 1) Meningkatkan implementasi Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
- 2) Melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ.

4. Penguatan Akuntabilitas

- 1) Melakukan pemantauan pencapaian kinerja secara berkala dan meningkatkan peran pimpinan pada saat penyusunan renstra.

5. Penguatan Pengawasan

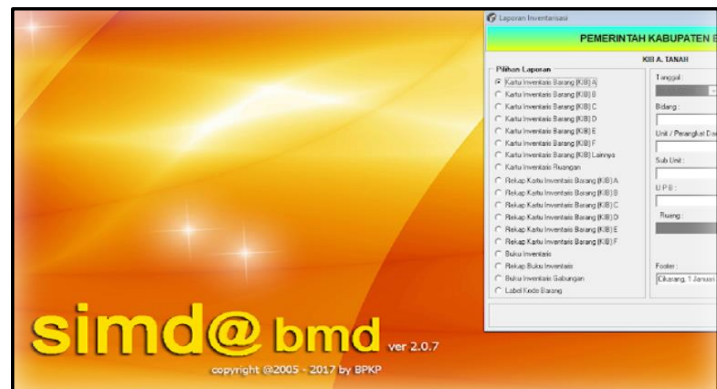
- 1) Memantau pengendalian intern melalui monev secara berkala;
- 2) Melakukan evaluasi atas penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI);
- 3) Melakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat secara berkala;
- 4) Memaksimalkan identifikasi benturan kepentingan dan melakukan evaluasi atas benturan kepentingan tersebut.

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

- 1) Melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan melibatkan stakeholders antara lain tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan lembaga swadaya masyarakat, serta memanfaatkan masukan hasil Survei Kepuasan Masyarakat dan pengaduan masyarakat;
- 2) Meningkatkan pelaksanaan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia minimal 4 kali dalam setahun;
- 3) Meningkatkan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

Analisa Capaian Sasaran Strategis 1 dengan Indikator “Prosentase Terkelolanya Administrasi Urusan Umum, Kepegawaian dan Aset”

Pada Indikator ini dengan merupakan Pelayanan pada Pegawai lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya manusia Kabupaten Tanah Laut



pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, kehumasan dan keprotokolan dan pelaksanaan administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai. Dari target **100%** dengan realisasi **98,33%** atau capaian **98,33%**. Tidak tercapainya target **100%** dikarenakan ada satu indikator pada sub kegiatan yang tidak tercapai yakni sewa genset pada penyediaan jenis peralatan dan perlengkapan kantor dikarenakan kegiatan peruntukannya dilaksanakan tidak di BKPSDM. Sementara dari target pengelolaan aset sesuai amanat Permendagri Nomor 17 tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah, maka diperlukan tertib administrasi/ pengelolaan barang/aset SKPD. Bila dibandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan, maka target telah tercapai 100%. Dari keseluruhan aset yang ada di BKPSDM, seluruhnya memiliki kesesuaian dengan SIMDA Barang yang ada di Kabupaten Tanah Laut.

Hambatan dalam Pencapaian Indikator “Prosentase Terkelolanya Administrasi Urusan Umum, Kepegawaian dan Aset”

Pada umumnya SKPD dalam menyusun neraca aset menunggu dan menyesuaikan dengan neraca aset yang dibuat oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah karena neraca dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dianggap benar. Faktanya sering kali neraca yang dibuat oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah berbeda baik volume maupun nilainya dengan aset yang dimiliki oleh SKPD. Apabila terjadi seperti ini SKPD harus menyesuaikan nilai aset sesuai dengan angka neraca Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Situasi ini menyulitkan SKPD untuk

membuat neraca yang benar, karena tanpa rekonsiliasi dahulu dengan neraca aset dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Beberapa contoh kasus yang terjadi antara lain:

- Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam menyusun neraca aset berdasarkan pertanggungjawaban belanja modal dan membukukan seluruhnya sebagai aset, padahal seringkali belanja modal digunakan juga untuk belanja barang pakai habis;
- Terdapat aset yang sudah hilang selama lima tahun lebih belum dihapuskan dari daftar aset, sehingga masih tercatat dalam daftar inventaris.

Solusi dan Strategi Peningkatan Kinerja pada Indikator “Prosentase Terkelolanya Administrasi Urusan Umum, Kepegawaian dan Aset”

Upaya dalam meningkatkan pencatatan pengelolaan aset agar laporan aset akurat, yakni:

- Melakukan penataan aset dengan mengikuti Permendagri nomor 17 tahun 2007
- Menetapkan saldo awal aset tetap berdasarkan hasil inventarisasi yang telah dilaksanakan setiap tahun dan menggunakan nilai aset yang sudah dinilai kembali.
- Menelusuri mutasi penambahan aset dari per tahun dengan menggunakan data dari DPA, SPJ, kontrak-kontrak pengadaan aset dan laporan mutasi aset yang dibuat oleh penyimpan barang, pengurus barang
- Menelusuri mutasi pengurangan aset pertahun dan dapatkan bukti pendukungnya. Apabila ada penghapusan perlu dipisahkan antara aset yang masih tercantum di daftar inventaris atau tidak sebelum ada penghapusan.
- Lakukan rekonsiliasi dengan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.
- Buat Daftar Inventaris dan Kartu Inventaris Barang dan Jurnal Penyesuaian

Tabel III.26
Program dan Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis Sekretaris

Sasaran Strategi/ Indikator Kinerja	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Anggaran		Capaian (%)
			Target Kinerja	Realisasi Kinerja		Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah/Kabupaten Kota	76.61%	100	100	100	6,564,061,908	5,484,689,527	83.56
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Kinerja yang Tersusun	11 Dok	11 Dok	100	9,029,435	7,656,300	84.79
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Pelaporan Keuangan yang Disusun Sesuai Ketentuan	7 Dok	7 Dok	100	4,803,525,947	4,447,256,820	92.58
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	20 Jenis	19 Jenis	95%	1,067,570,730	409,647,171	38.37
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Jenis Jasa Penunjang Urusan SKPD	25 Jenis	25 Jenis	100	563,845,817	511,643,736	90.74



	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Jenis Barang Milik Daerah yang Dipelihara	29 Jenis	29 Jenis	100	120,089,979	108,485,500	90.34
--	--	--	----------	----------	-----	-------------	-------------	-------

3.1 Capaian Indikator pada Perjanjian Kinerja (Eselon IV) Kasubbag Perencanaan dan Keuangan

Kepala 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. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dibantu oleh 2 (dua) orang Staf Pelaksana / Jabatan Fungsional umum.

Tabel III.27

Target dan Realisasi Kinerja Kasubbag Perencanaan dan Keuangan Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Sasaran	Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
Menyusun Dokumen Perencanaan Kinerja dan Perencanaan Keuangan sesuai dengan Ketentuan yang berlaku	Jumlah Dokumen Perencanaan Kinerja dan Keuangan yang disusun Sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	8 Dok	8 Dok	100
Menyusun Laporan Kinerja dan Keuangan yang disusun sesuai Ketentuan	Jumlah Laporan Kinerja dan Keuangan yang disusun sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	5 Dok	5 Dok	100

Untuk mencapai sasaran menyusun dokumen perencanaan kinerja dan perencanaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta menyusun laporan kinerja dan keuangan yang disusun sesuai ketentuan, kepala sub bagian perencanaan dan keuangan didukung oleh 2 (dua) orang staf PNS serta dibantu 1 (satu) orang staf PTT. Kepala sub bagian perencanaan dan keuangan telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 92,73% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 7,27% dari 2 (dua) kegiatan dan 4

(empat) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala sub bagian perencanaan dan keuangan pada tahun anggaran 2022.

1. Jumlah Dokumen Perencanaan Kinerja dan Keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Pada Tahun anggaran 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dengan Indikator Jumlah Dokumen Perencanaan Kinerja dan keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan Target 8 (delapan) Dokumen Perencanaan kinerja dan Keuangan, teralisasi 100%. Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja ini sebagai acuan dan Pendukung dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan untuk mencapai Misi pada Sasaran Strategis pada Renstra BKPSDM Kabupaten Tanah Laut Tahun 2018–2023, 8 (delapan) Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Kinerja BKPSDM yakni:

1. Dokumen Renstra (Rencana Strategis)
2. Rencana Kerja (Renja) Murni
3. Rencana Kerja (Renja) Perubahan
4. Rencana Kerja Anggaran (RKA)
5. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)
6. Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan (DPAP)
7. Lakip
8. LPPD/ LKPJ

2. Jumlah Laporan Kinerja dan Keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Laporan Keuangan SKPD dapat berjalan optimal dan menyajikan laporan yang valid serta andal jika penyampaian Laporan Keuangan SKPD dapat tepat waktu dan disajikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dilengkapi dokumen pendukung valid sehingga dapat menyajikan informasi yang cukup dan menunjukkan transparansi dan akuntabilitas entitas pelaporan atas sumber daya yang dipercayakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut Tahun anggaran 2022. Tahun 2022 target 5 (lima) Dokumen Pelaporan Keuangan

dengan Realisasi 5 (lima) Dokumen atau dengan Capaian 100%, 5 (lima) Dokumen Laporan Kinerja dan Keuangan yakni:

1. CALK/LKPD
2. Laporan Keuangan Bulanan
3. Laporan Keuangan Triwulan
4. Laporan Keuangan Semester
5. Laporan Keuangan Tahunan

Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator dibawah ini:

1. Unit kerja telah memiliki dokumen perencanaan;
2. Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
3. Indikator kinerja telah memiliki kriteria Specific, Measurable, Acheivable, Relevant and Time bound (SMART);
4. Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
5. Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan
6. Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggung akuntabilitas kinerja.
7. Unit kerja telah membangun sistem informasi kinerja.
8. Unit kerja telah memiliki ukuran kinerja sampai ke individu

Tabel III.28

Kegiatan dan Sub Kegiatan yang Mendukung Kinerja Kasubbag Perencanaan dan Keuangan

No	Program / Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Anggaran		Capaian (%)
			Target Kinerja	Realisasi Kinerja		Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran	
Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah/ Kabupaten Kota								
I	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Kinerja yang Tersusun	11 Dok	11 Dok	100	9,029,435	7,656,300	84.79
1)	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan (RENJA, RENSTRA, RKA, RKAP, DPA, DPPA)	6 Dok	6 Dok	100	4,981,240	4,446,300	89.26
2)	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen LAKIP, RB, ZI, LPPD, dan LKPD	5 Dok	5 Dok	100	4,048,195	3,210,000	79.29
II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Pelaporan Keuangan yang Disusun Sesuai Ketentuan	7 Dok	7 Dok	100	4,803,525,947	4,447,256,820	92.58
1)	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah PNS BKPSDM	37 Orang / Bulan	37 Orang / Bulan	100	4,795,269,745	4,440,410,220	92.60
2)	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen CALK	1 Dok	1 Dok	100	8,256,202	6,846,600	82.93



		Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Bendahara	4 Dok	4 Dok				
		Jumlah Verifikasi	2 Verifikasi	2 Verifikasi				

3.2 Capaian Indikator pada Perjanjian Kinerja (Eselon IV) Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan persiapan bahan penyusunan rencana, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan umum dan kepegawaian, Sub bagian Umum dan Kepegawaian dengan Sumber Daya Manusia yakni 1 (orang) Kasubbag Umum dan Kepegawaian membawahi 4 (empat) orang Staf Pelaksana/ JFU.

Gambar 6
Sumber Daya Aparatur
Sub Bagian Umum dan Kepegawaian



Tabel III.29
Target dan Realisasi Kinerja Kasubbag Umum dan Kepegawaian
Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Sasaran	Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
Menyusun Bahan RB	Jumlah Dokumen Pemenuhan Area Perubahan RB	8 Dok	8 Dok	100
Melaksanakan Pelayanan Administrasi Umum dan Kepegawaian	Jumlah ASN yang Administrasi Umum dan Kepegawaian Terlayani dengan Baik	35 Orang	32 Orang	100
Persentase Terpenuhinya Sarana dan Prasarana Kantor	Persentase Terkelolanya Administrasi Umum, Kepegawaian dan Aset	100%	100%	100

Untuk mencapai sasaran menyusun bahan RB, melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, serta persentase terpenuhinya sarana dan prasarana kantor, kepala sub bagian umum dan kepegawaian didukung oleh 4 (empat) orang staf PNS. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 58,79% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 41,21% dari 3 (tiga) kegiatan dan 9 (sembilan) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala sub bagian umum dan kepegawaian pada tahun anggaran 2022.

Permasalahan dalam melaksanakan tugas fungsi bagian umum dan Kepegawaian

Dalam menjalankan tupoksi nya bagian umum dan kepegawaian tidak terlepas dari permasalahan dan juga perbedaan pendapat masalah yang seringkali muncul dalam tupoksi umum dan Kepegawian adalah

- Dalam Pengelolaan Sarana dan Prasarana Gedung Rapat seringkali jadwal acara yang berbenturan untuk mengakomodir permintaan organisasi perangkat daerah lingkup kabupaten Tanah Laut dalam pelayanan Peminjaman sarana dan prasarana rapat atau pun Gedung dan asrama Diklat yang seringkali terjadi perbenturan permohonan jadwal penggunaan yang bersamaan.
- Dalam hal pengelolaan aset, seringkali ada perpindahan barang dari ruang ke ruang lain tanpa pemberitahuan kepada pengurus barang sehingga Daftar / KIR aset tidak sesuai.
- Kurangnya anggaran untuk pemeliharaan dan pengadaan sarana prasarana pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Diklat Loka Bina Praja.

Upaya Penyelesaian Permasalahan pada bagian Umum dan Kepegawaian

- Memeriksa dan cek KIR per Ruang secara berkala sehingga barang yang mutasi cepat diketahui dan segera dilakukan pencatatan daftar mutasi Aset.
- Menambah anggaran untuk pemeliharaan dan pengadaan sarana prasarana pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia serta Diklat Loka Bina Praja.

Indeks Reformasi Birokrasi

Pada tahun ini Reformasi birokrasi bukan hanya dilakukan oleh pemerintah daerah tetapi harus dilakukan oleh perangkat daerah (tingkat unit kerja) dengan penunjukan unit kerja zona integritas secara bertahap. Hal ini juga mempengaruhi hasil penilaian indeks reformasi birokrasi ditahun mendatang, terutam unit kerja pelayanan publik. Karena ujung dari reformasi Birokrasi adalah Meningkatnya kualitas pelayanan publik.

Dengan Beberapa komponen pengungkit yang dinilai ada 8 (delapan) yaitu: manajemen perubahan, penataan peraturan perundang-undangan, penataan dan penguatan organisasi, penataan ketatalaksanaan, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Nilai tersebut merupakan akumulasi dari pemenuhan dokumen 8 (delapan) area perubahan. Dengan perincian sebagai berikut:

Tabel III.30

Hasil penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2022
Atas Penilaian pada periode Tahun Anggaran 2021

No	Komponen/Sub Komponen	Hasil Penilaian	
		Nilai	%
A	Komponen Pengungkit / Proses		
1	Manajemen Perubahan	1,86	93,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,00	100,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	2,00	100,00
4	Penataan Tata Laksana	0,98	98,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,34	95,71
6	Penguatan Akuntabilitas	2,39	95,60
7	Penguatan Pengawasan	1,93	87,73
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,23	89,20
	Jumlah	13,73	94,04
B	Reform	Nilai	%

1	Manajemen Perubahan	3,00	100,00
2	Deregulasi Kebijakan	1,50	75,00
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,50	100,00
4	Penataan Tata Laksana	3,75	100,00
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,50	75,00
6	Penguatan Akuntabilitas	2,59	69,07
7	Penguatan Pengawasan	1,95	100,00
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3,75	100,00
	Jumlah	19,54	90,05

Tabel III.30
Kegiatan/ Sub Kg yang Mendukung Sasaran Strategis
Kasubbag Umum dan Kepegawaian

No	Kegiatan/	Indikator	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Keuangan		Capaian (%)
	Sub Kegiatan		Target	Realisasi		Target	Realisasi	
I	Kegiatan Administrasi Umum perangkat Daerah	Jumlah jenis peralatan kantor	20 jenis	19 jenis	100	1,067,570,730	409,647,171	38.37
1)	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis alat Listrik dan Elektronik	6 Jenis	6 Jenis	100	3,467,245	2,348,000	67.72
2)	Penyediaan Peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5 Jenis	4 Jenis	80	736,528,326	91,248,000	12.39
3)	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah Jenis Dokumen yang dicetak	9 Jenis	9 Jenis	100	86,624,159	75,577,700	87.25
4)	Penyelenggaraan rapat – rapat dan Konsultasi SKPD	Jumlah Rapat	11 Kali	11 Kali	100	240,951,000	240,473,471	99.80
		Jumlah SPPD Perjalanan Dinas dalam Kabupaten dan Luar Daerah dalam Provinsi dan Luar Daerah dan Luar Provinsi.	12 Bulan	12 Bulan				
II	Kegiatan Penyediaan Jasa penunjang urusan pemda	Jumlah jenis jasa penunjang	25 jenis	25 jenis	100	563,845,817	511,643,736	90.74

5)	Penyediaan jasa Komunikasi sumber daya Air dan listrik	Jumlah Rekening yang harus dibayar	12 Rek	12 Rek	100	175,114,201	129,449,296	73.92
6)	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jenis Alat Kebersihan dan Bahan Pembersih	24 Jenis	24 Jenis	100	388,731,616	382,194,440	98.32
		Jumlah Jenis Bibit Tanaman	1 Jenis	1 Jenis				
		Jumlah Laporan PNS Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang Terlayani	12 Lap	12 Lap				
		Jumlah Tenaga Non PNS	15 Orang	15 Orang				
III	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah BMD yang dipelihara	32 Jenis	32 Jenis	100	120,089,979	108,485,500	90.34
7)	Penyediaan jasa pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional Roda 2 yang Dipelihara	9 Buah / Tahun	9 Buah / Tahun	100	37,160,000	37,057,000	67.72
		Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional Roda 4 yang Dipelihara	4 Buah / Tahun	4 Buah / Tahun				
8)	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Jenis Peralatan Kerja yang dipelihara	17 Jenis	17 Jenis	80	33,134,200	27,015,000	81.53
9)	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Jenis Bahan Baku Bangunan	2 Jenis	2 Jenis	80	49,795,779	44,413,500	89.19

4. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja (Eselon III) Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Kepala 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, penjurangan karier dan fasilitas profesi aparatur.

Tabel III.31
Target dan Realisasi Kinerja
Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur
Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		2019			2020			2021			2022			Target Akhir RENSTRA	Capaian Tahun 2022 terhadap Target Akhir Renstra
			T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C		
Meningkatnya Pemenuhan Pegawai	1	Persentase Pemenuhan Aparatur Sesuai Formasi	100.00%	89.81%	89.81%	100.00%	99.25%	99.25%	100.00%	91.67%	91.67%	100.00%	172.67%	172.67%	100.00%	172.67%
Meningkatnya Aparatur Sipil Negara Sesuai Kompetensi	2	Persentase Diklat ASN Sesuai Kompetensi	75.62%	81.42%	107.67%	78.42%	52.63%	67.11%	81.22%	89.45%	110.13%	84.02%	92.86%	110.52%	86.61%	107.22%
	3	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	100.00%	62.52%	62.52%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%	98.75%	98.75%	100.00%	98.75%

Untuk mencapai sasaran meningkatnya pemenuhan pegawai, kepala bidang pengembangan dan formasi aparatur didukung oleh 2 (dua) orang staf PNS. Kepala bidang pengembangan dan formasi aparatur telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja melebihi rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 20,26% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 79,74% dari 2 (dua) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala bidang pengembangan dan formasi aparatur pada tahun anggaran 2022.

Untuk mencapai sasaran meningkatnya aparatur sipil negara sesuai kompetensi, kepala bidang pengembangan dan formasi aparatur didukung oleh 3 (tiga) orang staf PNS. Kepala bidang pengembangan dan formasi aparatur telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 89,19% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 10,81% dari 1 (satu) program 2 (dua) kegiatan 3 (tiga) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala bidang pengembangan dan formasi aparatur pada tahun anggaran 2022.

Analisa Capaian Sasaran Strategis 1 dengan Indikator “Persentase Pemenuhan Aparatur Sesuai Formasi”

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang [Nomor](#) 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. [Peraturan Pemerintah](#) Nomor 17 Tahun 2020 tentang [Manajemen](#) Pegawai Negeri Sipil.
3. Permenpan dan RB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
4. Permenpan dan RB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021.
5. Permenpan dan RB Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional

Pemenuhan ASN Menurut Undang undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang mana pada pasal 6 dijelaskan bahwa

ASN terdiri dari PNS dan PPPK, yang sama sama diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan Kebutuhan Instansi Daerah. Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sebagai pendukung Misi Bupati Kabupaten Tanah Laut dengan Penetapan Keputusan Bupati Kabupaten Tanah Laut Nomor: 188.45/1086-KUM/2022 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2022 dari Target usulan formasi 24 Orang Teknis 65 Orang Tenaga Kesehatan dan 201 Orang Guru (290 Orang) sesuai usulan dari pemerintah Kabupaten Tanah Laut Nomor: 781/ 1007 – Bang.1/VI/BKPSDM/2022 dan berdasarkan Keputusan MENPAN dan RB Nomor 667 Tahun 2022 *tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2022* disetujui sebanyak 13 Orang Tenaga Teknis, 65 Orang Tenaga Kesehatan dan 201 Orang Guru (279 Orang).

Peserta PPPK Guru adalah Pelamar PPPK yang lulus *Passing Grade* (PG) pada seleksi PPPK Tahap 2 tahun anggaran 2022 sebanyak 201 Orang. Peserta tersebut kemudian mendaftar ulang pada aplikasi SSCASN dengan jumlah 201 Orang. Peserta PPPK Guru tersebut masih menunggu jadwal pemberkasan pada tahun 2023.

Seleksi Kompetensi PPPK Tenaga Kesehatan diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VIII Banjarmasin dan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Banjarmasin. Peserta yang mengikuti Seleksi Kompetensi PPPK sebanyak 351 Orang dengan 5 titik lokasi tes, yakni:

- Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin
- Postekkes Kemenkes Banjarmasin
- Kantor Regional V Jakarta
- Poltekkes Kemenkes Malang
- Poltekkes Kemenkes Bandung

Pelamar PPPK Tenaga Kesehatan berjumlah 439 Orang dengan yang melanjutkan hingga menyelesaikan pendaftaran sebanyak 423 Orang. Dari

jumlah tersebut yang dinyatakan memenuhi lulus administrasi dan memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi kompetensi sebanyak 351 orang dan yang tidak memenuhi syarat sebanyak 72 Orang. Dari jumlah formasi tersedia sebanyak 65 formasi terisi sebanyak 58 formasi.

Pelamar PPPK Tenaga Teknis berjumlah 305 Orang dengan yang melanjutkan hingga menyelesaikan pendaftaran sebanyak 217 Orang. Dari jumlah tersebut yang sementara dinyatakan memenuhi lulus administrasi dan memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi kompetensi sebanyak 44 orang dan yang tidak memenuhi syarat sebanyak 173 Orang. Hingga tahun 2023 seleksi PPPK Tenaga Teknis masih berlangsung.

Pendukung tercapaiannya indikator sasaran strategis 1 “Persentase Pemenuhan Aparatur Sesuai Formasi”

Terlaksananya Pemenuhan Aparatur Sipil Negara didukung dengan oleh beberapa Faktor:

1. Pada Dokumen pelaksanaan anggaran satuan kerja perangkat daerah (DPA-SKPD) telah memuat ketersediaan Anggaran Gaji PPPK dan Orientasi PPPK.
2. Adanya penetapan formasi dari KEMENPAN RB Nomor 667 Tahun 2022 *tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut Tahun Anggaran 2022.*
3. Seluruh rangkaian kegiatan Seleksi memperhatikan Protokol Kesehatan sesuai dengan Peraturan yang ditetapkan berdasarkan surat Edaran oleh Kepala BKN.

Hambatan Pencapaian indikator Sasaran Strategis 1 “Persentase Pemenuhan Aparatur Sesuai Formasi”

Indikator Pemenuhan Aparatur Sipil Negara sesuai Formasi ada beberapa permasalahan ataupun hambatan, yakni:

1. Database kepegawaian belum dipergunakan secara optimal dalam penyusunan formasi kebutuhan ASN
2. Pelaksanaan seleksi ASN PPPK yang tidak sesuai jadwal, sehingga pemerintah daerah harus menyesuaikan sehingga menyulitkan untuk merealisasikan anggaran.
3. Pelaksanaan seleksi ASN PPPK yang waktunya tidak sama untuk tenaga

kesehatan dan tenaga teknis, bahkan untuk tenaga teknis formasi tahun 2022 seleksinya dilaksanakan pada tahun 2023.

4. Pelaksanaan seleksi ASN PPPK hanya dilaksanakan di titik lokasi yang ditentukan oleh BKN, padahal pemerintah daerah telah menganggarkan kegiatan tersebut di titik lokasi mandiri. Dikarenakan hal tersebut, beberapa belanja tidak dapat direalisasikan.

Rencana Pengendalian Untuk Peningkatan Pemenuhan Aparatur Sesuai Formasi

Beberapa strategi untuk rencana pengendalian di masa yang akan datang agar indikator Pemenuhan Aparatur Sipil Negara tercapai yakni:

1. Menggunakan Database Kepegawaian dalam Pengusulan Formasi ASN
2. Mengusulkan formasi yang kualifikasi pendidikannya terdapat di Perguruan Tinggi negeri/swasta di wilayah Kalimantan Selatan.
3. Diperlukan koordinasi antara Pemerintah Daerah, Kementerian PAN-RB dan BKN untuk dapat menetapkan jadwal seleksi ASN tepat waktu.
4. Waktu pelaksanaan tes untuk formasi guru, tenaga kesehatan dan teknis sebaiknya diadakan serentak sehingga memudahkan dalam penyusunan anggaran.
5. Titik lokasi pelaksanaan tes ASN diserahkan kepada Pemerintah Daerah karena sebagian besar Pemerintah Daerah telah memiliki Ruang untuk pelaksanaan *Computer Assisted Test* (CAT) untuk tes seleksi ASN.

Analisa Capaian Sasaran Strategis 2 dengan Indikator

1. Persentase Diklat Sesuai Kompetensi
2. Persentase Pengembangan Kompetensi ASN

Dasar Hukum :

1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, mengamatkan mengembangkan kompetensi yang menjadi hak bagi setiap ASN minimal dua puluh (20) jam pelatihan (JP) dalam setahun
3. Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 8/K.1/HKM.02.03/2020 Tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penuluran

Infeksi Corona Virus (Infeksi Covid-19) dalam Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil

4. Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 10/K.1/HKM.02.03/2020 Tentang Panduan Tekhnis penyelenggaraan Pelatihan Dalam masa Pandemi Infeksi Corona Virus (Infeksi Covid-19)
5. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 115 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten TanahLaut

Sesuai ketentuan Undang-undang ASN, bahwa setiap PNS dipersyaratkan untuk meningkatkan kompetensinya paling sedikit 20 jam pelajaran dalam waktu satu tahun. Untuk memenuhi amanat Undang-undang tersebut, Pemerintah Kabupaten Tanah Laut sangat mendukung kegiatan peningkatan kompetensi pegawai melalui dukungan APBD dalam melaksanakan pengembangan kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan bagi ASN, baik fasilitasi, pengiriman maupun pelaksanaan/ swakelola diklat oleh BKPSDM pada tahun 2022.

Pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut dalam memenuhi indikator Pendidikan dan Pelatihan Sesuai Kompetensi dengan Target **84,02%** dengan Realisasi **92,86%** sehingga Capaian realisasi **110,52%** dari target yang ditetapkan, dengan Melaksanakan Diklat manajerial dan Diklat Teknis/Fungsional.

1. Diklat Manajerial

Untuk Diklat Pelatihan Dasar CPNS Formasi 2021 dengan target sebanyak 152 Orang terealisasi seluruhnya sebanyak 152 orang ASN atau dengan capaian **100%**.



2. Diklat Tekhnis

Untuk Diklat Teknis dengan target sebanyak 14 Orang terealisasi 12 orang dengan capaian **85,71%** dari target. Pendidikan dan pelatihan tersebut diperuntukkan untuk Tim Pengembang dan Pengelola Aplikasi Kepegawaian Kabupaten Tanah Laut



yang terdiri dari 12 Orang.

Peningkatan kompetensi berupa peningkatan kapasitas, kapabilitas dan kompetensi PNS dilakukan dengan pendidikan formal, dengan penugasan para PNS untuk mengikuti jenjang pendidikan tinggi yang linear dengan jabatannya, dengan pemberian beasiswa, tugas belajar dan izin belajar.

Assement bertujuan untuk pemetaan kompetensi sebagai salah-satu wujud implementasi dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Manajemen ASN yang merupakan amanah dari aturan tersebut adalah penerapan pengelolaan SDM Aparatur yang berbasis kompetensi. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Pasal 165 ayat (4) huruf b, bahwa Instansi Pemerintah harus menyusun profil PNS yang diantaranya adalah gambaran tentang kompetensi yang bersangkutan. Selain itu sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara melalui *talent pool*, setiap PNS dapat diukur potensi dan kompetensinya melalui pengukuran kompetensi secara berkala yang kemudian dipetakan dalam sebuah basis data *talent pool* dan dapat digunakan sebagai bahan penyusunan kebijakan dan pengelolaan ASN berdasarkan *system merit*. Pada Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Melaksanakan Pengukuran Kompetensi dengan bekerjasama dengan Universitas Lambung Mangkurat sebagai dari target 150 PNS terealisasi 150 Pegawai dengan realisasi 100%.

Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, pada Bab III poin 5 menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang kenaikan pangkatnya mengakibatkan pindah golongan dari golongan II menjadi golongan III dan golongan III menjadi golongan IV, harus mengikuti dan telah lulus ujian dinas. Dan pada Bab IV poin 9 ayat d yang menyatakan bahwa kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah atau Diploma dapat dipertimbangkan setelah memenuhi syarat tertentu dan lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.

Target indikator *Persentase Pengembangan Kompetensi ASN* dengan target **100%** realisasi **98,75%** dan capaian **98,75%**, dengan rincian sebagai berikut:

- Jumlah ASN yang diikuti Assessment dengan target 25 Orang terealisasi seluruhnya sebanyak 25 Orang dengan capaian **100%**.
- Jumlah ASN yang menerima bantuan biaya penyertaan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dengan target 40 orang terealisasi sebanyak 39 orang dengan capaian **97,50%**. Tidak tercapainya hal tersebut dikarenakan 1 orang peserta ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah mendapatkan hukuman disiplin tingkat berat dengan hukuman Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH). Sehingga mempengaruhi capaian target secara keseluruhan.
- Jumlah PNS yang menerima bantuan biaya pendidikan tugas belajar dengan target 2 orang terealisasi seluruhnya sebanyak 2 orang dengan capaian **100%**.

Hambatan dalam Pencapaian pada Indikator

1. Persentase Diklat Sesuai Kompetensi
2. Persentase Pengembangan Kompetensi ASN

Hambatan dalam Pencapaian Sasaran Strategis Meningkatnya Persentase Aparatur Negara sesuai Kompetensi

1. Sarana dan prasarana diklat kurang memadai.
2. Terbatasnya kuota peserta Diklat kepemimpinan dari penyelenggara.
3. Terbatasnya kuota jumlah kebutuhan diklat dari SKPD dan diklat kepemimpinan.
4. Kurangnya sarana dan Prasarana Daerah sehingga untuk Pelaksanaan Assement di selenggarakan dengan Metode Kontribusi sedangkan BKPSDM Kabupaten mempunyai gedung khusus untuk Melaksanakan kegiatan Peningkatan Kompotensi di Kabupaten Tanah Laut sendiri dengan Mendatangkan Tenaga ahli (asesor)

Strategi Peningkatan Kinerja pada Indikator

1. Persentase Diklat Sesuai Kompetensi
2. Persentase Pengembangan Kompetensi ASN

Strategi yang akan dilakukan dalam Peningkatan dalam Pencapaian Sasaran Strategis Meningkatnya Persentase Diklat Aparatur Negara sesuai Kompetensi di masa mendatang

1. Meningkatkan sarana dan prasarana Diklat serta menyediakan anggaran untuk sewa alternatif tempat penyelenggaraan Diklat
2. Meningkatkan koordinasi dengan penyelenggara Diklat kepemimpinan baik dengan BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan maupun dengan Lembaga Administrasi Negara.
3. Membuat analisis kebutuhan diklat untuk ASN setiap tahun.
4. Pemilihan tempat pelaksanaan yang Strategis atau dengan suasana lokasi yang kondusif dan tenang akan berpengaruh besar terhadap konsentrasi, stabilitas emosi, kesabaran dan semangat peserta dalam menyelesaikan setiap tahapan tes.
5. Menggandeng pihak ketiga UPT Psikologi yang kompeten dari lembaga pendidikan yang sudah berpengalaman dalam asesmen
6. Memperkuat formulasi soal sesuai dengan tupoksi ASN, sesuai jenjang jabatan yang diampunya.

Tabel III.32
Program dan Kegiatan yang Mendukung Sasaran Strategis
Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur

Sasaran Strategis	Program Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Anggaran		Capaian (%)
			Target Kinerja	Realisasi Kinerja		Pagu	Realisasi	
Meningkatnya Pemenuhan Pegawai	Program Kepegawaian Daerah							
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	Jumlah Dok Kepegawian	1 Dok	1 Dok	100	231,579,696	46,909,925	20.26
Meningkatnya Aparatur Sipil Negara Sesuai Kompetensi	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah PNS yang memenuhi syarat Uji Kompetensi	67 org	66 org	98.75	440,140,000	419,406,400	95.29
	Program Pengembangan Sumber daya Manusia							
	Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi manajerial dan Fungsional	Jumlah orang yang mengikuti Diklat	166 org	164 org	92.86	979,324,244	846,592,740	86.45

5. Pengukuran Capaian Indikator Kinerja (Eselon III) Kepala Bidang Mutasi Data dan Informasi berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Kepala 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, kepangkatan, disiplin dan penghargaan aparatur, penyiapan data dan informasi.

Tabel III.40
Target dan Realisasi Indikator Kinerja Eselon III
Kepala Bidang Mutasi, Data dan Informasi
Berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		2019			2020			2021			2022			Target Akhir RENSTRA	Capaian Tahun 2022 terhadap Target Akhir Renstra
			T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C		
Meningkatnya Penempatan Aparatur yang Memenuhi Standar Kompetensi	1	Persentase Penempatan Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi	100.00%	94.99%	94.99%	100.00%	104.20%	104.20%	100.00%	105.67%	105.67%	100.00%	96.71%	96.71%	100.00%	96.71%
Meningkatnya Penuhan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2	Persentase Pembinaan Aparatur Sipil Negara	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	53.00%	53.00%	100.00%	72.27%	72.27%	100.00%	107.18%	107.18%	100.00%	107.18%
Meningkatnya Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian yang Akurat	3	Persentase Data Kepegawaian yang Akurat	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Untuk mencapai sasaran meningkatnya penempatan aparatur yang memenuhi standar kompetensi, kepala bidang mutasi, data, dan informasi didukung oleh 6 (enam) orang staf PNS. Kepala bidang mutasi, data, dan informasi telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 96,71% dengan realisasi keuangan sebesar 67,96% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 28,76% dari 1 (satu) kegiatan dan 3 (tiga) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala bidang mutasi, data, dan informasi pada tahun anggaran 2022.

Untuk mencapai sasaran meningkatnya pemenuhan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, kepala bidang mutasi, data, dan informasi didukung oleh 4 (empat) orang staf PNS serta dibantu 1 (satu) orang staf PTT. Kepala bidang mutasi, data, dan informasi telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 82,21% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 17,79% dari 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala bidang mutasi, data, dan informasi pada tahun anggaran 2022.

Untuk mencapai sasaran meningkatnya pengelolaan data dan informasi kepegawaian yang akurat, kepala bidang mutasi, data, dan informasi didukung oleh 4 (empat) orang staf PNS serta dibantu 5 (lima) orang staf tenaga ahli IT. Kepala bidang mutasi, data, dan informasi telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta telah mencapai kinerja rata-rata 100% dengan realisasi keuangan sebesar 96,21% sehingga terdapat efisiensi penggunaan anggaran rata-rata 3,79% dari 1 (satu) sub kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepala bidang mutasi, data, dan informasi pada tahun anggaran 2022.

Analisa Capaian Sasaran Strategis 1 dengan Indikator “Persentase Penempatan Aparatur yang memenuhi Standart Kompetensi”

Dasar Hukum :

1. Undang undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN
2. Peraturan Pemerintah 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen ASN
3. Permenpan RB No. 38 Tahun 2017 Tentang Standart Kompetensi Jabatan ASN
4. PermenPANRB Nomor 22 tahun 2021 tentang Pola Karier PNS

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.

Dalam upaya untuk meningkatkan persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi, pada tahun 2022 Pemerintah Kabupaten Tanah Laut telah melaksanakan Assessment dan Uji Kompetensi bagi pejabat eselon III, eselon IV, melaksanakan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama untuk 5 Kepala SKPD yang kosong serta pejabat fungsional umum. Rangkaian kegiatan dilaksanakan sampai dengan akhir tahun 2022. Selain itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Juga melaksanakan rotasi dan mutasi pegawai struktural dan fungsional umum yang ada di Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, hal tersebut untuk menjawab amanat dari undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang tersebut mengatur segala



sesuatu tentang Aparatur Sipil Negara baik itu mengenai jenis, status dan kedudukan Aparatur Sipil Negara, jabatan, hak dan kewajiban ASN, Kelembagaan, KASN, Susunan dan seleksi KASN, Manajemen ASN, pangkat dan jabatan ASN, serta Mutasi, penggantian dan pemberhentian ASN.

Capaian dari Indikator Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi ini dengan target **100%** realisasi **96,71%** dan capaian **96,71%**, rincian sebagai berikut:

- Jumlah mutasi dan promosi jabatan bagi pegawai negeri sipil dalam jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional dengan target 1.000 Orang terealisasi seluruhnya sebanyak 979 Orang dengan capaian **97,90%**. Tidak tercapainya realisasi dikarenakan masih adanya pejabat pengawas yang belum mencapai masa kerja 3 (tiga) tahun untuk dipromosikan menjadi pejabat administrator.
- Jumlah mutasi keluar / masuk lingkungan pemerintah kabupaten Tanah Laut dengan target 30 orang terealisasi sebanyak 29 orang dengan capaian **96,67%**.
- Jumlah mutasi pegawai negeri sipil dalam jabatan pelaksana dan jabatan fungsional dengan target 600 orang terealisasi sebanyak 379 orang dengan capaian **63,17%** dikarenakan pada Pemerintah Kabupaten Tanah Laut jumlah pegawai negeri sipil terbatas dan tidak memenuhi syarat jabatan seperti syarat pendidikan dan uji kompetensi untuk pejabat fungsional yang tersedia di SKPD.
- Jumlah surat keputusan bupati tentang kenaikan gaji berkala dengan target 1.500 orang terealisasi sebanyak 1.792 orang dengan capaian **119,47%**.
- Jumlah surat keputusan bupati tentang kenaikan pangkat ASN dengan target 600 orang terealisasi sebanyak 774 orang dengan capaian **129,00%**.



➤ Jumlah promosi

jabatan bagi pegawai negeri sipil dalam jabatan pimpinan tinggi dengan target 5 orang JPT untuk mengisi 5 SKPD (Inspektorat, Sekretariat DPRD, DKPP, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dan DPUPRP) terealisasi

sebanyak 4 orang dengan capaian **80,00%** dikarenakan pengisian jabatan pimpinan tinggi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih dalam proses di Kementerian Dalam Negeri.

Hambatan dalam Pencapaian Indikator : Persentase Penempatan Aparatur yang Memenuhi Standart Kompetensi

1. Masih banyak pejabat yang belum melaksanakan diklat pim sesuai dengan tingkat jabatannya.
2. Keterbatasan anggaran menjadi faktor penyebab masih banyak pegawai yang belum mengikuti uji kompetensi
3. 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.

Solusi dan Strategi meningkatkan Capaian: Persentase Penempatan Aparatur yang Memenuhi Standart Kompetensi

1. Membuat draft Peraturan Kepala Daerah untuk mengatur pola karier dan manajemen talenta sebagai dasar penerapan sistem merit dalam rangka mutasi dan promosi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut
2. Menerbitkan Peraturan Kepala Daerah untuk mengatur pola karier dan manajemen talenta sebagai dasar penerapan sistem merit.

Analisa Capaian Sasaran Strategis 2 pada Indikator: Persentase Pembinaan Disiplin Aparatur

Dasar Hukum :

1. Amanat Undang undang nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil yang merupakan ketentuan pasal 86 Ayat (4) UU ASN diterbitkan yang merujuk pada peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang **Disiplin** Pegawai Negeri Sipil (PNS). Aturan ini memuat berbagai jenis sanksi pelanggaran disiplin PNS, termasuk mengenai poligami dan cerai. Satu hal yang menonjol dalam Perubahan ketentuan Disiplin PNS dari Peraturan Pemerintah Nomor 53/2010 menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah terkait jenis hukuman disiplin tingkat sedang dan berat. Pada dua jenis hukuman disiplin ini dilakukan perubahan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jenis Hukuman Disiplin ringan
 - a) Teguran lisan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Teguran tidak puas secara tertulis
2. Jenis Hukuman Disiplin Sedang
 - a) Pemotongan tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan
 - b) Pemotongan tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan
 - c) Pemotongan tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan

3. Jenis Hukuman Disiplin berat

- a) Penurunan Jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan
- b) Pembebasan dari jabatannya menjadi pelaksana selama 12 (dua belas) bulan
- c) Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri sebagai PNS

Gambar 12
Hukuman Disiplin PP 94/2021

Kategori Pelanggaran Kewajiban Masuk Kerja	Hukuman Disiplin Ringan
3 Hari Kerja	Teguran Lisan
4 s.d 6 Hari Kerja	Teguran Tertulis
7 s.d 10 Hari Kerja	Pernyataan Tidak Puas secara Tertulis

Kategori Pelanggaran Kewajiban Masuk Kerja	Hukuman Disiplin Sedang
11 s.d 13 Hari Kerja	Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
14 s.d 16 Hari Kerja	Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% selama 9 bulan
17 s.d 20 Hari Kerja	Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% selama 12 bulan

Kategori Pelanggaran Kewajiban Masuk Kerja	Hukuman Disiplin Berat
21 s.d 24 Hari Kerja	Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah selama 12 bulan
25 s.d 27 Hari Kerja	Pembebasan dari Jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 bulan
28 Hari Kerja atau Lebih 10 Hari Kerja terus menerus	Pemberhentian dengan Hormat tidak atas Permintaan Sendiri sebagai PNS

note:

1. Pelanggaran terhadap kewajiban Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.
2. PNS yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan kerja tanpa alasan yang sah secara terus-menerus selama 10 hari kerja diberhentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya.

Dengan terbitnya PP 94/2021 maka terdapat perubahan jenis Hukuman Disiplin sedang dan berat.

Jenis Hukuman Disiplin sedang terdiri atas:

PP 53/2010	PP 94/2021
a. Penundaan KGB selama 1 (satu) tahun;	a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan;
b. Penundaan KP selama 1 (satu) tahun; dan	b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan; atau
c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.	c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 12 bulan.

Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 juga diberikan penguahan mengenai implementasi dari penegakan disiplin PNS melalui penjatuhan hukuman disiplin (HD). Bagi Atasan Langsung yang tidak melakukan pemanggilan dan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin, dan/atau melaporkan hasil pemeriksaan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum dijatuhi Hukuman Disiplin **dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat**, Sementara dalam hal Pejabat yang

berwenang menghukum tidak menjatuhkan HD kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, tidak menjatuhkan HD yang sesuai Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh PNS, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum **dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat**. Sebelumnya dalam PP No. 53 tahun 2010 hanya dijatuhi HD yang sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Pada tahun 2022 Capaian dari Indikator Persentase pembinaan aparatur sipil negara dengan target **100%** realisasi **107,18%** dan capaian **107,18%**, rincian sebagai berikut:

- Jumlah karis, karsu, karpeg dan satyalencana dengan target 350 buah terealisasikan sebanyak 212 buah dengan capaian **60,57%**. Tidak tercapainya realisasi dikarenakan penentuan target berdasarkan realisasi tahun sebelumnya, ada usul yang masih berproses di BKN dan usul pembuatan Karis dan Karsu berdasarkan usulan dari SKPD/PNS yang bersangkutan.
- Jumlah SK CLTN (Cutu di Luar Tanggungan Negara) dengan target 4 SK terealisasikan sebanyak 0 SK dengan capaian **0,00%** dikarenakan penentuan target berdasarkan realisasi tahun sebelumnya, sementara di tahun 2022 tidak ada usulan CLTN.
- Jumlah SK Hukuman Disiplin dengan target 10 SK terealisasikan 4 SK dengan capaian **40,00%** hukuman disiplin bersifat insidentil tergantung adanya pelanggaran disiplin yang ditindaklanjuti.
- Jumlah SK Izin Perceraian dengan target 10 SK terealisasikan 18 SK dengan capaian **180,00%**. Kasus izin perceraian yang PNS yang melanggar ketentuan mengenai Izin Perkawinan dan perceraian PNS dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin berat sesuai ketentuan dalam PP 94/2021. Realisasi izin Perceraian melampaui target dalam artinya bahwa dalam indikator ini rumus perhitungan berbanding terbalik dengan indikator lain yakni dengan rumus jika realisasi semakin tinggi maka semakin rendahlah capaian keberhasilan dalam peningkatan Disiplin dalam hal kasus perceraian di kalangan PNS.
- Jumlah SK Pensiun (Janda/Duda/Yatim) dengan target 150 SK

terrealisasikan sebanyak 202 SK dengan capaian **134,67%**.

- Jumlah Surat Cuti (Cuti Sakit, Cuti Besar, Cuti Melahirkan, Cuti Alasan Penting) dengan target 140 Surat terrealisasikan 319 Surat dengan capaian **227,86%**.

Kasus pelanggaran Disiplin PNS pada Tahun 2022 ada beberapa Kasus yakni, 3 (tiga) kasus tindak pidana korupsi dan 1 (satu) kasus penyalahgunaan narkoba.

Kendala dalam mencapai Sasaran Strategis pada Indikator: Persentase Pembinaan Disiplin Aparatur

1. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang, pejabat berwenang harus memberikan sanksi/Tindakan untuk PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan memberikan efek jera dan *shock therapy*.
2. Berkurangnya kedisiplinan PNS, bagi seorang, tuntutan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berdisiplin tinggi
3. Implementasi Pembinaan disiplin khususnya terkait penjatuhan hukuman PNS adalah disposisi pelaksana, Sumber daya, Komunikasi dan budaya ganti atasan ganti pula aturan ketegasasn disiplin atau budaya “Sungkan”

Solusi dalam mencapai Sasaran Strategis pada Indikator : Persentase Pembinaan Disiplin Aparatur

Dalam peningkatan pembinaan Disiplin Aparatur PNS salah satu alternatif sebagai upaya yang ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran Disiplin antara lain

1. Melaksanakan Sosialisasi Peraturan Pemerintah yang berkaitan dengan Disiplin PNS yakni PP No.94 Tahun 2021 dan PP 45 Tahun 1990 tentang izin perkawinan dan Perceraian PNS dan Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 tentang pemberhentian PNS
2. Menyusun perkara tentang pedoman tata cara penjatuhan hukuman disiplin ASN berdasarkan petunjuk teknis PP 94/2021.
3. Melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi
4. Pembinaan gerakan disiplin dengan pengawasan dan

memantau tingkat kehadiran dan keberadaan PNS pada waktu jam kerja.

5. Melakukan pembinaan disiplin yang menekankan pada proses penanganan kasus pelanggaran disiplin sejak dini oleh atasan langsung.
6. Memperluas cakupan gerakan disiplin daerah.
7. Implementasi sistem e-kinerja dengan metode aktivitas harian dan penilaian perilaku
8. Hasil penilaian kinerja harian dan penilaian perilaku sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan PNS.

Analisa Capaian Sasaran Strategis 3 pada Indikator : Persentase Data Kepegawaian yang Akurat

DASAR HUKUM

1. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi elektronik;
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
5. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah
6. Peraturan Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2011 tanggal 28 Juni 2011 tentang Pedoman Pengembangan Database Pegawai Negeri Sipil;

Aplikasi Kepegawaian dibentuk dan disusun sesuai dengan amanat Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara dimana diwajibkan adanya sistem informasi pengelolaan data kepegawaian. Dalam implementasinya Simpeg disusun berdasarkan pedoman dan ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah. Ketentuan-ketentuan dalam Kepmendagri tersebut, terutama dipergunakan dalam pembakuan materi data kepegawaian, sehingga pengolahan data dengan sistem komputer dapat memenuhi kepentingan konsumsi yang lebih luas dan memenuhi standar pembentukan bank data kepegawaian yang lengkap, Simpeg menangani data kepegawaian khususnya meliputi pendataan pegawai, proses perencanaan, pengadaan dan formasi kepegawaian, mutasi pegawai dan lain sebagainya.

Simpeg di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Laut telah dirintis pengembangannya sejak tahun 2002. Dengan bergulirnya reformasi birokrasi, pengembangan Simpeg menjadi hal yang krusial untuk mendukung agenda reformasi birokrasi yang meliputi

pendataan pegawai, pengolahan data, sumber daya manusia, dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi layanan kepegawaian.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut sebagai pengelola data kepegawaian Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dengan harapan tercapainya sebuah mekanisme *updating* data pada aplikasi layanan kepegawaian yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi yang akurat, dalam pengelolaan data kepegawaian dengan mengoptimalkan pengoperasian aplikasi layanan kepegawaian pada 6 (enam) aplikasi data Kepegawaian dengan realisasi pengembangan target 100% dan realisasi Capaian 100% karena ada upaya dengan sistem.

- o Mengkompilasi data kepegawaian yang ada seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, sehingga menjadi satu kesatuan data informasi.
- o Kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian



(SIMPEG) Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, untuk mengoptimalkan pengoperasian aplikasi layanan kepegawaian Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dalam rangka mendukung pengelolaan data kepegawaian.

- o Meningkatkan kompetensi Pengelola kepegawaian OPD dalam Pengelolaan layanan kepegawaian melalui penggunaan aplikasi Simpeg OPD beserta sub sistemnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.

Dengan Tujuan Pengembangan Aplikasi:

- o Menyajikan informasi data kepegawaian, sehingga dapat diperoleh gambaran/keadaan umum kepegawaian khususnya Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Tanah Laut..

- o Menyajikan informasi data kepegawaian, sebagai bahan guna memenuhi kebutuhan unsur pimpinan dalam rangka perencanaan, pembinaan pegawai serta kebutuhan lainnya..
- o Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.
- o Percepatan proses implementasi dan pelatihan mengenai aplikasi maupun modul baru pada aplikasi layanan kepegawaian.

Hambatan Sasaran Strategis pada Indikator: Persentase Data Kepegawaian yang Akurat

Kurang Optimalnya pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian karena tidak tersedianya anggaran untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan pengembangan aplikasi yang berdampak pada terhambatnya pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian.

Strategi Pencapaian Sasaran Strategis pada Indikator: Persentase Data Kepegawaian yang Akurat

Guna mendukung tercapainya tujuan sebagaimana dimaksud, Kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) ini akan dilaksanakan dalam bentuk:

1. Penyediaan informasi kepegawaian melalui pencetakan Buku Profil Kepegawaian, Data DUK SKPD, SOTK
2. Data Statistik Pegawai perbulan disajikan pada website BKPSDM Kabupaten Tanah Laut dan persemester pada buku statistik (Buku Profile PNS)
3. Data Kepegawaian dikelola dengan pengarsipan data Fisik dan Data elektronik (scan)
4. Pertemuan dengan pengelola kepegawaian masing-masing OPD dan pengembangan aplikasi serta inventarisasi permasalahan dan kebutuhan melalui inventarisasi secara langsung ke OPD maupun penyelenggaraan pertemuan penghubung dengan mengundang pengelola kepegawaian seluruh OPD Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.



Tabel III.41
Kegiatan dan Sub Kegiatan Yang mendukung Kinerja Eselon III
Kepala Bidang Mutasi, Data dan Informasi

Sasaran Strategis	Program Kegiatan	Indikator Kinerja	Realisasi Fisik		Capaian (%)	Realisasi Anggaran		Capaian (%)
			Target Kinerja	Realisasi Kinerja		pagu	Realisasi	
	Program Kepegawaian Daerah							
Meningkatnya Penempatan Aparatur yang memenuhi Standart Kompetensi	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi	3.735 org	3.957 org	96.71	460,888,156	313,214,749	67.96
Meningkatnya Pemenuhan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen SK	664 SK	755 SK	107.18	24,662,012	20,274,000	82.21
Meningkatnya Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian yang akurat	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dok Kepegawaian	4 Dok	4 Dok	100	157,720,311	151,743,000	96.21

B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

1. Anggaran dan Realisasi APBD Tahun Anggaran 2022

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada Tahun 2022 pelaksanaan program, kegiatan, dan sub kegiatan dalam rangka menjalankan Tugas Pokok untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tanah Laut dengan pagu murni sebesar **Rp. 9.590.258.420,00,- 3 (tiga) Program, 10 (sepuluh) Kegiatan, dan 23 (dua puluh tiga) Sub Kegiatan** dengan Pagu Perubahan **Rp. 8.265.636.327,00-** dengan serapan dana APBD sebesar **Rp. 7.282.830.341,00,-** atau **82,21%** dengan kondisi anggaran **SILPA** sebesar **Rp. 1.575.545.986,00,-** dengan hasil pengukuran Kinerja rata rata capaian Kinerja Tahun 2022 sebesar **97,86%**.

Tabel III.49
Anggaran dan Realisasi Anggaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun Anggaran 2022

URAIAN	2022		%
	PAGU (RP)	REALISASI (RP)	
BELANJA OPD	8,858,376,327	7,282,830,341	82.21
BELANJA OPERASI	8,265,636,327	7,282,830,341	88.11
Belanja Pegawai	4,795,269,745	4,440,410,220	92.60
Belanja Barang dan Jasa	3,470,366,582	2,842,420,121	81.91
BELANJA MODAL	592,740,000	-	0.00
Belanja Peralatan dan Mesin	592,740,000	-	0.00
SISA LEBIH PEMBIAYAAN ANGGARAN (SILPA)	1,575,545,986		

2. Anggaran dan Realisasi Menurut Sasaran dan Program Tahun Anggaran 2022

Tabel III.50
Anggaran dan Realisasi Menurut Program dan Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun Anggaran 2022

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI KEUANGAN	
				KEUANGAN	%
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA		6,564,061,908	5,484,689,527	83.56%
	I	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,029,435	7,656,300	84.79%
	II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4,803,525,947	4,447,256,820	92.58%
	III	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1,067,570,730	409,647,171	38.37%
	IV	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	563,845,817	511,643,736	90.74%
	V	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	120,089,979	108,485,500	90.34%
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		1,314,990,175	951,548,074	72.36%
	VI	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	389,300,007	198,652,925	51.03%
	VII	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	460,888,156	313,214,749	67.96%
	VIII	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	440,140,000	419,406,400	95.29%
	IX	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	24,662,012	20,274,000	82.21%

III	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		979,324,244	846,592,740	86.45%
X	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		979,324,244	846,592,740	86.45%
			8,858,376,327	7,282,830,341	82.21%

3. Perbandingan Program dan Kegiatan Tahun 2021 dan 2022

1. Pada Tahun Anggaran 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan program, kegiatan, dan sub kegiatan dalam pagu murni sebesar **Rp. 42.541.872.837,00,- 3 (tiga) Program, 11 (sebelas) Kegiatan, dan 34 (tiga puluh empat) Sub Kegiatan** dengan Pagu Perubahan **Rp. 41.939.609.677,00,-** dengan serapan dana APBD sebesar **Rp. 21.352.818.435,00,-** atau **50,91%** dengan kondisi anggaran **SILPA** sebesar **Rp. 20.586.791.242,00,-** dengan hasil pengukuran Kinerja rata rata capaian Kinerja Tahun 2021 sebesar **89,11%**. Sedangkan pada tahun 2022 pelaksanaan program, kegiatan, dan sub kegiatan dalam pagu murni sebesar **Rp. 9.590.258.420,00,- 3 (tiga) Program, 10 (sepuluh) Kegiatan, dan 23 (dua puluh tiga) Sub Kegiatan** dengan Pagu Perubahan **Rp. 8.858.376.327,00,-** dengan serapan dana APBD sebesar **Rp. 7.282.830.341,00,-** atau **82,21%** dengan kondisi anggaran **SILPA** sebesar **Rp. 1.575.545.986,00,-** dengan hasil pengukuran Kinerja rata rata capaian Kinerja Tahun 2022 sebesar **97,86%**.



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

BAB IV PENUTUP



BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

LKj
LAPORAN KINERJA
TAHUN 2022

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penyelenggaraan Kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2022 merupakan Tahun ke empat dari Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2018–2023. Keberhasilan yang dicapai berkat kerjasama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan, sementara itu untuk target-target yang belum dicapai perluantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak

Hasil Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai Misi ke 3 (tiga) Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Tanah Laut Sasaran Strategis yang ditetapkan yakni **“Membangun tata Kelola Pemerintahan yang baik”** dengan Indikator *Indeks Reformasi Birokrasi*, Indeks Reformasi telah tercapai, yaitu dengan Nilai, **91,65** dengan Kategori Istimewa.

Capaian sasaran strategis indikator kinerja utama (IKU) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut pada tahun 2022 pada sasaran strategis 2 dan 3 telah memenuhi target. Hanya saja pada sasaran strategis 1 Indikator Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi masih jauh di bawah target karena tidak terlaksananya Diklat Kompetensi untuk Diklat Kepemimpinan dikarenakan tidak tersedianya anggaran untuk diklat fungsional, diklat kepemimpinan administrator dan diklat kepemimpinan nasional Tk. II.

Pada Sasaran Strategis 1 untuk indikator kinerja persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi dengan target **84,02%** dengan capaian **37,31%** yakni pada Pendidikan dan Pelatihan. Realisasi IKU sasaran strategis 1 pada persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi manajerial sebesar **59,96%** dengan perbandingan capaian dari target Renstra

tahun 2022 hanya memenuhi **60,57%**. Realisasi IKU sasaran strategis 1 pada persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi teknis sebesar **14,65%** dengan perbandingan capaian dari target Renstra tahun 2022 hanya memenuhi **21,22%**. Maka secara keseluruhan realisasi IKU sasaran strategis 1 Persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi adalah sebesar **44.40%** dengan perbandingan capaian dari target Renstra 2022 hanya memenuhi **43.07%**.

Aparatur yang telah memenuhi kompetensi jabatan pada tahun 2022 sebanyak 2.491 (**dua ribu empat ratus sembilan puluh satu**) orang PNS yang memenuhi kompetensi baik untuk menempati jabatan, promosi dan mutasi maupun memenuhi syarat naik pangkat dibagi dengan jumlah jabatan yang tersedia sesuai kompetensi sebanyak 452 (**empat ratus lima puluh dua**) orang, maka realisasi IKU sasaran strategis 2 pada persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi melebihi **100%**.

Pada Sasaran Strategis 3 untuk Indikator *Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian*, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut ditetapkan target B (baik) sedangkan realisasinya **A (91,1)** dengan capaian kinerja sebesar 100 persen, sesuai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelayanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut telah memenuhi standar pelayanan publik.

Sebagian besar Pelaksanaan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut bersifat fasilitasi dan pelaksanaannya bergantung pada Kebijakan Instansi Pusat, Lembaga Penyelenggaraan Diklat dan Lembaga Pembina lainnya,

Langkah – langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan kami rumuskan dalam rencana Tindak Lanjut sebagai berikut :

- a. Melakukan Inovasi dan perbaikan pelayanan administrasi Kepegawaian
- b. Perencanaan pengembangan Kompetensi Pegawai yang merata bagi seluruh ASN Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dalam rangka memenuhi Undang undang ASN
- c. Penyusunan Perencanaan Kegiatan dan Anggaran yang evaluatif atas

permasalahan dan kendala dimasa sebelumnya, akuntabel sehingga dapat dipertanggungjawabkan, efisien sumber daya dalam pelaksanaan kegiatan, serta efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan

- d. Terkait pencapaian realisasi kinerja, masing masing kegiatan tidak hanya fokus dalam merealisasikan *output* dalam kegiatannya saja dalam rangka mencapai Sasaran Strategis ,tetapi juga melaksanakan pemantauan atas hasil/ *outcome* sebagai tindak lanjut atas capaian sasarannya tersebut. Dengan kata lain bahwa tidak hanya sekedar mengukur seberapa besar output yang terealisasi, tetapi juga mengukur seberapa besar outcomenya yang ingin dicapai dari terlaksananya kegiatan tersebut.

B. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA

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

- 1) Pengelolaan dan Pengembangan manajemen Talenta harus didukung Sistem Merit yang Optimal dan diimplementasikan secara bertahap agar menghasilkan Sumber daya Manusia yang memiliki Potensi sesuai jabatan yang akan diduduki.
- 2) Penataan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pengelolaan aparatur untuk mendukung roadmap Reformasi Birokrasi.
- 3) Kebutuhan Pegawai dipenuhi berdasarkan beban kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut Kabupaten Tanah Laut.
- 4) Manajemen Kinerja terintegrasi dengan RPJMD Kabupaten Tanah Laut.
- 5) Penguatan Pengembangan dengan peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur sesuai amanat oleh Peraturan pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang manajemen PNS yakni bahwa Pengembangan Kompetensi menjadi hak bagi setiap ASN minimal 20 (dua puluh) Jam pelatihan (JP) dalam setahun.
- 6) Pola Pembinaan Disiplin Pegawai dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan.
- 7) Peningkatan Layanan Kepegawaian Berbasis IT

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja (LKj) 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* ataupun 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 di masa yang akan datang.

Pelaihari, Maret 2023

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



Drs. H. TAJUDDIN NOOR EFFENDI, M.Si
Rembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19630808 198602 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

LAMPIRAN



BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

LKj
LAPORAN KINERJA
TAHUN 2022



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

INDIKATOR KINERJA
UTAMA



BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

LKj
LAPORAN KINERJA
TAHUN 2022

Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Kabupaten : Tanah Laut

Nama SKPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

Fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang 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 di bidang 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 unit 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	1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : 1. Kompetensi manajerial $\frac{\text{jumlah pegawai yang sudah mengikuti diklat manajerial}}{\text{jumlah jabatan struktural Kabupaten Tanah Laut}} \times 100$	Bidang Pengembangan dan Formasi 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
2	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standard kompetensi	1	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi $\frac{\text{Jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan}}{\text{jumlah jabatan struktural yang tersedia sesuai kompetensi}} \times 100$	Bidang Mutasi, Data, dan Informasi
3	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1	Tingkat kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian :	
			- Nilai rata - rata unsur $\frac{\text{Jumlah nilai per unsur}}{\text{Jumlah unsur yang terisi}}$	
			- Nilai rata - rata tertimbang $\text{Jumlah nilai rata - rata unsur} \times 0.11$	
		- Nilai IKM $\text{Jumlah rata rata tertimbang} \times 25$		

Pelaihari, 03 Januari 2022

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



Drs. H. TAJUDDIN NOOR EFFENDI, M.Si

Pembina Tk. I (IV/b)

NIP. 19630808 198602 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

**PERNYATAAN PERJANJIAN
KINERJA TAHUN 2022**



BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

LKj
LAPORAN KINERJA
TAHUN 2022



PEMERINTAH
KABUPATEN TANAH
LAUT



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)
KABUPATEN TANAH LAUT

Jl. A. Syairani Komplek Perkantoran Gagas Pelaihari 70814 Telp. (0512) 21043 Faxes. (0512) 21315
Website: www.bkpsdm.tanahlaut.go.id E-mail: bkpsdmkabtanahlaut@gmail.com



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA

TA 2022
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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 2022

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

Nama : Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, 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.

Bupati Tanah Laut



H. SUKAMTA

Pelaihari, 21 Oktober 2022
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si
NIP. 19630808 198602 1 008

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	1. Persentase Aparatur Sipil Negara yang Mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi	84,02%
2.	Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi	2. Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai dengan Kompetensi	100%
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian / Indeks Kepuasan Masyarakat/publik (IKM)	3. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada pelayanan kepegawaian	76 (Baik)

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
			6,564,061,908
I	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/KABUPATEN KOTA	I Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,029,435
		Sub Kegiatan:	
		1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4,981,240
		2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4,048,195
		II Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4,803,525,947
		Sub Kegiatan:	
		1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,795,269,745
		2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	8,256,202
		III Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1,067,570,730
		Sub Kegiatan:	
		1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3,467,245
		2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	736,528,326
		3. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	86,624,159
		4. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	240,951,000
		IV Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	563,845,817
Sub Kegiatan:			
1. Penyediaan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	175,114,201		
2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	388,731,616		
V Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	120,089,979		
Sub Kegiatan:			
1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	37,160,000		
2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	33,134,200		

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
		3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	49,795,779
			1,314,990,175
II	KEPEGAWAIAN DAERAH	VI Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan:	389,300,007
		1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	8,052,902
		2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	223,526,794
		3. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	157,720,311
		VII Mutasi dan Promosi ASN Sub Kegiatan:	460,888,156
		1. Pengelolaan Mutasi ASN	224,457,443
		2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	114,940,713
		3. Pengelolaan Promosi ASN	121,490,000
		VIII Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan:	440,140,000
		1. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	125,140,000
2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	315,000,000		
IX	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan:	24,662,012	
		1. Pembinaan Disiplin ASN	24,662,012
			979,324,244
III	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	X Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Sub Kegiatan:	979,324,244
		1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	979,324,244

Pelaihari, 21 Oktober 2022

BUPATI TANAH LAUT



H. SUKAMTA

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut



Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si
NIP. 19630808 198602 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

SEKRETARIS

TA 2022
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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 2022

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

Nama : Zaki Yamani, S.Pt. M.M
Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM 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, 21 Oktober 2022

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

Sekretaris



Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si
NIP. 19630808 198602 1 008

Zaki Yamani, S.Pt. M.M
NIP. 19761128 199603 1 003

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi	1 Nilai SAKIP SKPD	76 (Baik)
		2 Indeks RB SKPD	75 (BB)
		3 Persentase Terkelolanya Administrasi Urusan Umum Kepegawaian dan Aset	100%

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	
I	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/KABUPATEN KOTA		6,564,061,908	
		I	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,029,435
			Sub Kegiatan:	
		1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4,981,240
		2.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4,048,195
		II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4,803,525,947
			Sub Kegiatan:	
		1.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,795,269,745
		2.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	8,256,202
		III	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1,067,570,730
			Sub Kegiatan:	
		1.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3,467,245
		2.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	736,528,326
		3.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	86,624,159
		4.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	240,951,000
IV	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	563,845,817		
	Sub Kegiatan:			
1.	Penyediaan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	175,114,201		
2.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	388,731,616		
V	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	120,089,979		
	Sub Kegiatan:			
1.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	37,160,000		

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
		2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	33,134,200
		3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	49,795,779

Pelaihari, 21 Oktober 2022



Kepala Badan

Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si
NIP. 19630808 198602 1 008

Sekretaris

Zaki Yamani, S.Pt. M.M
NIP. 19761128 199603 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

KEPALA SUB BAGIAN
PERENCANAAN DAN
KEUANGAN

TA 2022
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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 2022

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

Nama : Fiteriyani, S.Sos

Jabatan : Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : H. Zaki Yamani, S.Pt. M.M

Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Sekretaris

Kepala Sub Bagian
Perencanaan dan Keuangan

Zaki Yamani, S.Pt. M.M
NIP. 19761128 199603 1 003

Fiteriyani, S.Sos
NIP. 19790406 200801 2 025

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1.	Menyusun Dokumen Perencanaan Kinerja dan Perencanaan Keuangan Sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	1 Jumlah Dokumen Perencanaan Kinerja dan Keuangan yang disusun Sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	8 Dokumen
2.	Menyusun Laporan Kinerja dan Keuangan yang Disusun Sesuai Ketentuan	2 Jumlah Laporan Kinerja dan Keuangan yang disusun sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	5 Dokumen

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
I	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/KABUPATEN KOTA		4,812,555,382
		I Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,029,435
		Sub Kegiatan:	
		1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4,981,240
		2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4,048,195
		II Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4,803,525,947
Sub Kegiatan:			
1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,795,269,745		
2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	8,256,202		

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Sekretaris

Kepala Sub Bagian
Perencanaan dan Keuangan



Zaki Yamani, S.Pt. M.M
NIP. 19761128 199603 1 003



Fiteriyani, S.Sos
NIP. 19790406 200801 2 025



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

JABATAN FUNGSIONAL UMUM
SUB BAGIAN PERENCANAAN
DAN KEUANGAN

TA 2022
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Lilis Damayanti, S.Ak**

Jabatan : Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fiteriyani, S.Sos**

Jabatan : Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

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, 21 Oktober 2022

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan
Keuangan

Penyusun Program Anggaran dan
Pelaporan

Fiteriyani, S.Sos
NIP. 19790406 200801 2 025

Lilis Damayanti, S. Ak
NIP. 19960110 201903 2 009

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menerima dan memeriksa bahan dan data Program Anggaran dan Pelaporan sesuai prosedur sebagai bahan kajian dalam rangka penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan	Jumlah bahan data Program Anggaran dan Pelaporan yang diterima dan diperiksa	10 Bahan
2	Mengumpulkan dan mengklasifikasikan bahan dan data Program Anggaran dan Pelaporan sesuai spesifikasi dan prosedur untuk memudahkan apabila diperlukan	Jumlah bahan dan data Program Anggaran dan Pelaporan hasil pengklasifikasian	10 Bahan
3	Mempelajari dan mengkaji karakteristik, spesifikasi dan hal-hal yang terkait dengan Program Anggaran dan Pelaporan sesuai prosedur dalam rangka penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan	Jumlah Bahan hasil kajian karakteristik, spesifikasi dan hal-hal yang terkait dengan Program Anggaran dan Pelaporan	10 Bahan
4	Menyusun konsep penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan sesuai dengan hasil kajian dan prosedur untuk tercapainya sasaran yang diharapkan	Jumlah konsep penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan	10 Konsep
5	Mendiskusikan konsep penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan dengan pejabat yang berwenang dan terkait sesuai prosedur untuk kesempurnaan penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan	Jumlah kegiatan diskusi konsep penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan dengan pejabat yang berwenang	10 Kegiatan
6	Menyusun kembali Program Anggaran dan Pelaporan berdasarkan hasil diskusi sesuai prosedur untuk kelancaran dan optimalisasi penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan	Jumlah bahan Program Anggaran dan Pelaporan hasil perbaikan dari diskusi	10 Bahan
7	Mengevaluasi proses penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan sesuai prosedur sebagai bahan perbaikan dan kesempurnaan tercapainya sasaran	Jumlah laporan hasil evaluasi proses penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan	10 Laporan
8	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	Jumlah laporan hasil pelaksanaan tugas yang dilaporkan	12 Laporan
9	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan baik tertulis maupun lisan	Jumlah laporan tugas kedinasan lain	12 Laporan

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut

Ryan

FITERIYANI, S.Sos
 NIP. 19790406 200801 2 025

Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan

Lilis Damayanti

LILIS DAMAYANTI, S.Ak
 NIP. 19960110 201903 2 009



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Diana, A.Md.Pjk**

Jabatan : Bendahara

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fiteriyani, S.Sos**

Jabatan : Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

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, 21 Oktober 2022

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan
Keuangan

Bendahara

Fiteriyani, S.Sos
NIP. 19790406 200801 2 025

Diana, A.Md.Pjk
NIP. 19811125 200604 2 032

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Melakukan pembuatan Surat Permintaan Pembayaran sesuai petunjuk pelaksanaan (juklak) untuk kelancaran pelaksanaan tugas;	Jumlah Surat Permintaan Pembayaran (SPP) yang dibuat	118 SPP
2	Melakukan pencatatan pembukuan pada Buku Kas sesuai petunjuk pelaksanaan (juklak) untuk tertib administrasi;	Jumlah pencatatan pembukuan pada Buku Kas sesuai petunjuk pelaksanaan (juklak) untuk tertib administrasi;	600 Berkas
3	Melakukan penyampaian kwitansi dan bukti dukung lainnya kepada pimpinan sesuai petunjuk pelaksanaan (juklak) untuk mendapat catatan persetujuan pembayaran pada lembar disposisi;	Jumlah penyampaian kwitansi dan bukti dukung lainnya kepada pimpinan sesuai petunjuk pelaksanaan (juklak) untuk mendapat catatan persetujuan pembayaran pada lembar disposisi;	600 Berkas
4	Melakukan pembayaran uang sesuai kwitansi, bukti dukung lainnya serta persetujuan pembayaran dan petunjuk pelaksanaan (juklak) untuk kelancaran pelaksanaan tugas;	Jumlah pembayaran uang sesuai kwitansi, bukti dukung lainnya serta persetujuan pembayaran dan petunjuk pelaksanaan (juklak) untuk kelancaran pelaksanaan tugas;	600 Berkas
5	Melakukan pembayaran setoran uang pajak dan lainnya sesuai petunjuk teknis (juknis) untuk tertib administrasi keuangan;	Jumlah pembayaran setoran uang pajak dan lainnya	175 Berkas
6	Melakukan penyampaian laporan Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) keuangan sesuai petunjuk teknis (juknis) untuk tertib administrasi keuangan;	Jumlah penyampaian laporan Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) keuangan	19 laporan
7	Melakukan penyetoran laporan pelaksanaan tugas sesuai petunjuk pelaksanaan (juklak) sebagai pertanggungjawaban kepada pimpinan;	Jumlah laporan pelaksanaan tugas	12 laporan
8	Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai petunjuk pelaksanaan (juklak) untuk kelancaran pelaksanaan tugas.	Jumlah tugas lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan	24 Kali

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut,



FITERIYANI, S.Sos
 NIP. 19790406 200801 2 025

Bendahara,



DIANA, A.Md.Pjk
 NIP. 19811125 200604 2 032



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

KEPALA SUB BAGIAN
UMUM DAN KEPEGAWAIAN

TA 2022
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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 2022

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

Nama : Noor Hidayah, A.Md

Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Zaki Yamani, S.Pt. M.M

Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Sekretaris

H. Zaki Yamani, S.Pt. M.M
NIP. 19761128 199603 1 003

Kepala Sub Bagian
Umum dan Kepegawaian

Noor Hidayah, A.Md
NIP. 19831205 200501 2 007

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1.	Menyusun Bahan RB	1. Jumlah Dokumen Pemenuhan Area Perubahan RB	8 Dokumen
2.	Melaksanakan Pelayanan Administrasi Umum dan Kepegawaian	2. Jumlah ASN yang Administrasi Umum dan Kepegawaian Terlayani dengan Baik	35 Orang
3.	Persentase Terpenuhinya Sarana dan Prasarana Kantor	3. Persentase Terkelolanya Administrasi Umum, Kepegawaian dan Aset	100%

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	
I	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/KABUPATEN KOTA		1,751,506,526	
		I	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1,067,570,730
			Sub Kegiatan:	
		1.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3,467,245
		2.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	736,528,326
		3.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	86,624,159
		4.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	240,951,000
		II	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	563,845,817
			Sub Kegiatan:	
		1.	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	175,114,201
		2.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	388,731,616
		III	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	120,089,979
			Sub Kegiatan:	
1.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasioanal atau Lapangan	37,160,000		
2.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	33,134,200		
3.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	49,795,779		

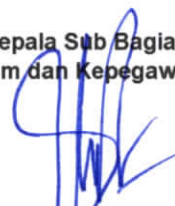
Pelaihari, 21 Oktober 2022

Sekretaris



Zaki Yamani, S.Pt. M.M
 NIP. 19761128 199603 1 003

Kepala Sub Bagian
 Umum dan Kepegawaian



Noor Hidayah, A.Md
 NIP. 19831205 200501 2 007



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

JABATAN FUNGSIONAL UMUM
SUB BAGIAN UMUM DAN
KEPEGAWAIAN

TA 2022
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Yuli Widiani, SE**
Jabatan : Analis Tata Laksana

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Noor Hidayah, A.Md**
Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

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, 21 Oktober 2022

Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian

Noor Hidayah, A.Md
NIP. 19831205 200501 2 007

Analisis Tata Laksana

Yuli Widiani, SE
NIP. 19820726 201001 2 016

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Mengumpulkan bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan	Jumlah bahan-bahan terkait tata laksana yang dikumpulkan	10 Bahan
2	Mempelajari, menganalisa serta menelaah bahan-bahan sesuai dengan Tata Laksana dalam bidangnya agar memperlancar pelaksanaan tugas	Jumlah bahan-bahan terkait tata laksana yang dianalisa	10 Bahan
3	Mengadakan penelitian berdasarkan permasalahan Tata Laksana dalam rangka menyelesaikan pekerjaan	Jumlah laporan penelitian permasalahan terkait tata laksana	10 Laporan
4	Membuat laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan unit agar hasil telaahan dapat bermanfaat	Jumlah laporan pelaksanaan tugas yang dibuat	10 Laporan
5	Memberikan saran berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya untuk disampaikan kepada pimpinan unit	Jumlah data untuk pemberian saran terkait tata laksana	15 Data
6	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan	Jumlah laporan pelaksanaan tugas lainnya	20 Laporan

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



NOOR HIDAYAH, A.Md
 NIP. 19831205 200501 2 007

Analisis Tata Laksana



YULI WIDIANI, SE
 NIP. 19820726 201001 2 016



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Riani Hari Pertiwi, A.Md**

Jabatan : Pengelola Kepegawaian

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Noor Hidayah, A.Md**

Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

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, 21 Oktober 2022

Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian

Noor Hidayah, A.Md
NIP. 19831205 200501 2 007

Pengelola Kepegawaian

Riani Hari Pertiwi, A.Md
NIP. 19940129 201502 2 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menyusun program kerja, bahan dan alat perlengkapan pengelolaan Kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik	Jumlah bahan program kerja, bahan dan alat perlengkapan pengelolaan Kepegawaian	5 Bahan
2	Memantau Kepegawaian sesuai dengan bidang tugasnya, agar dalam pelaksanaan terdapat kesesuaian dengan rencana awal	Jumlah data pemantauan Kepegawaian	4 Data
3	Mengendalikan program kerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan	Jumlah bahan dan mengelola data, informasi kepegawaian	5 Bahan
4	Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan atau instansi lain dalam rangka pelaksanaannya agar program dapat terlaksana secara terpadu untuk mencapai hasil yang optimal	Jumlah kegiatan yang dikoordinasikan	2 Kali
4	Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya	Jumlah laporan berkala yang disusun	12 Laporan
5	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintah atasan baik secara tertulis maupun lisan	Jumlah laporan kegiatan tugas kedinasan lainnya	50 Kegiatan

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



NOOR HIDAYAH, A.Md
 NIP. 19831205 200501 2 007

Pengelola Kepegawaian



RIANI HARI PERTIWI, A.Md
 NIP. 19940129 201502 2 001



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Sri Madinawaty**

Jabatan : Pengadministrasi Umum

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Noor Hidayah, A.Md**

Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

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, 21 Oktober 2022

Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian

Noor Hidayah, A.Md
NIP. 19831205 200501 2 007


Pengadministrasi Umum

Sri Madinawaty
NIP. 19730108 200701 2 016

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT


NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menerima, mencatat dan menyortir administrasi umum sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pencarian	Jumlah administrasi umum yang disortir	700 Dokumen
2	Memberi lembar pengantar pada administrasi umum sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pengendalian	Jumlah administrasi umum yang diberi lembar pengantar	500 Dokumen
3	Mengelompokkan administrasi umum atau dokumen menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pendistribusian	Jumlah administrasi umum yang dikelompokkan	60 kegiatan
4	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	Jumlah laporan hasil pelaksanaan tugas	12 Laporan
5	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan	Jumlah laporan kegiatan tugas kedinasan lain	10 Laporan

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut


 NOOR HIDAYAH, A.Md
 NIP. 19831205 200501 2 007

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Pengadministrasi Umum


 SRI MADINAWATY
 NIP. 19730108 200701 2 016



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Sugiyono**

Jabatan : Pengadministrasi Persuratan

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Noor Hidayah, A.Md**

Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

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, 21 Oktober 2022

Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian

Pengadministrasi Persuratan

Noor Hidayah, A.Md

NIP. 19831205 200501 2 007

Sugiyono

NIP. 19650320 200604 1 009

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menerima, mencatat dan menyortir administrasi Persuratan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pencarian	Jumlah surat masuk lingkup BKPSDM yang diterima dan disortir	2.500 Surat
2	Mengelompokkan administrasi Persuratan atau dokumen menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pendistribusian	Jumlah surat yang didistribusikan sesuai prosedur untuk lingkup Pemkab. Tanah Laut.	4.000 Surat
3	Mendokumentasikan administrasi Persuratan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tertib administrasi	Jumlah surat yang didokumentasikan sesuai dengan prosedur administrasi	1.000 Surat
4	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	Jumlah laporan hasil pelaksanaan tugas	12 Laporan
5	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan	Jumlah tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan	12 Laporan
		Jumlah laporan kegiatan tugas kebersihan dan keamanan kantor	12 Laporan

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



NOOR HIDAYAH, A.Md
 NIP. 19831205 200501 2 007

Pengadministrasi Persuratan,



SUGIYONO
 NIP. 19650320 200604 1 009



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

JABATAN FUNGSIONAL
TERTENTU
BIDANG SEKRETARIAT

TA 2022
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Esti Nadiah Fatmawati, S.AP**

Jabatan : Arsiparis Pertama

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **H. Zaki Yamani, S.Pt**

Jabatan : Sekretaris

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, 21 Oktober 2022

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si
NIP. 19630808 198602 1 008

Arsiparis Pertama

Esti Nadiah Fatmawati, S.AP
NIP. 19780902 201001 2 008

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menyeleksi arsip inaktif yang akan dimusnahkan	Jumlah berkas	100 berkas
2	Membuat daftar arsip inaktif usul musnah	Jumlah daftar	2 daftar
3	Menilai arsip inaktif yang akan dimusnahkan	Jumlah laporan	2 laporan
4	Melaksanakan pemusnahan arsip inaktif	Jumlah laporan	2 laporan
5	Menyeleksi arsip inaktif yang akan diserahkan	Jumlah berkas	5 berkas
6	Membuat daftar arsip inaktif usul serah	Jumlah daftar	1 daftar
7	Menilai arsip inaktif yang akan diserahkan	Jumlah laporan	1 laporan
8	Melaksanakan penyerahan arsip	Jumlah laporan	1 laporan
9	Melakukan penataan dan penyimpanan arsip inaktif	Jumlah berkas	50 berkas
10	Memberikan pelayanan berkas arsip inaktif	Jumlah berkas	20 berkas
11	Melaksanakan pemberkasan arsip vital (Berkas Personal Kepegawaian)	Jumlah berkas	7000 berkas
12	Memberikan pelayanan arsip vital berkas personal kepegawaian	Jumlah berkas	200 berkas
13	Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan	Jumlah tugas lainnya	50 tugas

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Badan

Arsiparis Pertama



ESTI NADIAH FATMAWATI, S.AP
 NIP. 19780902 201001 2 008



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

KEPALA BIDANG
MUTASI, DATA DAN INFORMASI

TA 2022
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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 2022

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

Nama : Fajar Tri Atmaja, SH

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM 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, 21 Oktober 2022

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si
NIP. 19630808 198602 1 008

Kepala Bidang
Mutasi, Data dan Informasi

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Penempatan Aparatur yang Memenuhi Standart Kompetensi	1. Persentase Penempatan Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standart Kompetensi	100%
2.	Meningkatnya Pemenuhan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2. Persentase Pembinaan Aparatur Sipil Negara	100%
3.	Meningkatnya Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian yang Akurat	3. Persentase Data Kepegawaian yang Akurat	100%

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
I	KEPEGAWAIAN DAERAH		643,270,479
		I Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Sub Kegiatan:	157,720,311
		1. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	157,720,311
		II Mutasi dan Promosi ASN Sub Kegiatan:	460,888,156
		1. Pengelolaan Mutasi ASN	224,457,443
		2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	114,940,713
		3. Pengelolaan Promosi ASN	121,490,000
III Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan:	24,662,012		
1. Pembinaan Disiplin ASN	24,662,012		

Pelaihari, 21 Oktober 2022



Kepala Badan
Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si
NIP. 19830808 198602 1 008

Kepala Bidang
Mutasi, Data dan Informasi

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

JABATAN FUNGSIONAL
TERTENTU BIDANG
MUTASI, DATA DAN INFORMASI

TA 2022
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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 2022

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

Nama : **Almunansyah, S.Kom**

Jabatan : Analis Kepegawaian Muda

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang
Mutasi, Data, dan Informasi

Analisis Kepegawaian Muda

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Almunansyah, S.Kom
NIP. 19760917 200803 1 002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
A	KINERJA UTAMA		
1	Melakukan verifikasi riwayat kepangkatan PNS	Berkas	300 Berkas
2	Memeriksa nota usul persetujuan kenaikan pangkat PNS sesuai dengan persyaratannya	Nota Usul	300 Nota
3	Memeriksa konsep surat keputusan kenaikan pangkat	Naskah	300 Berkas
4	Memeriksa surat keputusan kenaikan pangkat	Naskah	300 Naskah
5	Menyiapkan konsep surat jawaban permasalahan kenaikan pangkat golongan ruang IV/b Ke Bawah	Konsep Surat	5 Surat
6	Membuat konsep laporan mingguan / bulanan / triwulan / semester / tahunan	Laporan	2 Laporan
7	Memeriksa konsep usul peninjauan masa kerja sesuai dengan persyaratannya	Nota Usul	5 Nota usul
8	Membuat konsep laporan mingguan / bulanan / triwulan / semester / tahunan Peninjauan Masa Kerja	Laporan	2 Laporan
9	Memeriksa konsep naskah salinan surat keputusan peninjauan masa kerja	Naskah	5 Naskah
10	Memeriksa konsep naskah petikan surat keputusan peninjauan masa kerja	Naskah	5 Naskah
11	Memeriksa surat keputusan peninjauan masa kerja	Naskah	5 Naskah
12	Membuat konsep naskah Salinan Surat Keputusan pengangkatan dalam jabatan	Naskah	2 Naskah
13	Memeriksa nota persetujuan teknis mutasi lain-lain	Jumlah Nota	30 Nota
14	Memeriksa usul persetujuan teknis mutasi lain-lain sesuai dengan persyaratan	Jumlah Nota Usulan	30 Nota Usulan
15	Memeriksa konsep naskah surat keputusan penerapan mutasi lain-lain	Naskah	30 Naskah
16	Memverifikasi berkas usul mutasi Pegawai Negeri Sipil antar Unit Kerja di lingkungan Pemkab Tanah Laut	Jumlah Kegiatan	5 Kegiatan
17	Mengonsep dan mengetik surat dinas dan naskah dinas lainnya yang bersifat rahasia	Naskah	10 Naskah

18	Menyiapkan bahan pelaksanaan mutasi dan promosi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrasi dan Fungsional	Jumlah Kegiatan	10 Kegiatan
19	Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan	Jumlah Kegiatan	24 Kegiatan
B	KINERJA TAMBAHAN SUB KOORDINATOR MUTASI DAN KEPANGKATAN		
1	Melaksanakan Fasilitasi Mutasi dan Promosi Jabatan ASN dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	Jumlah Mutasi dan Promosi Jabatan ASN dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	1.005 Orang
2	Melaksanakan Fasilitasi Mutasi ASN dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional	Jumlah Mutasi ASN dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional	630 Orang
3	Melaksanakan Fasilitasi Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Pangkat ASN	600 SK

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi Data dan Informasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



FAJAR TRI ATMAJA, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Analisis Kepegawaian Muda



ALMUNANSYAH, S.Kom.
NIP. 19760917 200803 1 002



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 2022

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

Nama : **Iba Nurkasihani, SH., MH**

Jabatan : Analis Kepegawaian Muda

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang
Mutasi, Data, dan Informasi


Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Analis Kepegawaian Muda


Iba Nurkasihani, SH., MH
NIP. 19800527 200903 2 006

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
A KINERJA UTAMA			
1	Menganalisis konsep telaahan penetapan pertimbangan tewas dan atau cacat karena dinas	Jumlah Konsep	1 Konsep
2	Memeriksa naskah Surat Keputusan penetapan pertimbangan tewas dan atau cacat karena dinas	Jumlah Naskah	1 Naskah
3	Mengendalikan dan mencatat permohonan cuti yang telah disetujui Pimpinan Unit Kerja PNS yang bersangkutan	Jumlah Dokumen	280 Dokumen
4	Memeriksa konsep Surat Ijin Cuti Besar	Jumlah Konsep	139 Konsep
5	Membuat konsep surat pemberitahuan kepada aparat pemeriksa untuk melakukan pemeriksaan bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran	Jumlah Konsep Surat	1 Konsep Surat
6	Membuat konsep naskah hukuman disiplin	Jumlah Naskah	4 Naskah
7	Mencatat dan menyimpan dokumen Surat Keputusan Hukuman Disiplin sebagai bagian tata naskah ke dalam lemari penyimpanan tata naskah sesuai dengan urutan NIP	Jumlah Dokumen	4 Dokumen
8	Memeriksa permohonan ijin perceraian	Jumlah Dokumen	19 Dokumen
9	Melaksanakan fasilitasi konsultasi kepegawaian	Jumlah Kegiatan	110 Kegiatan
10	Memeriksa konsep Salinan naskah Surat Keputusan pemberhentian atas permintaan sendiri	Jumlah Naskah	2 Naskah
11	Memeriksa naskah Surat Keputusan pensiun golongan ruang IV/b ke bawah dan janda/dudanya	Jumlah Naskah	199 Naskah
12	Memeriksa Data Perorangan Calon Penerima Pensiun (DPCP)	Jumlah Data	199 Data
13	Memeriksa kelengkapan berkas PNS Tewas/Cacat Karena Dinas dan janda/dudanya yang telah mendapatkan persetujuan Kepala BKN	Jumlah Usul	1 Usul
14	Memeriksa konsep naskah Surat Keputusan pensiun PNS Tewas/Cacat karena Dinas dan janda/dudanya yang telah mendapatkan persetujuan Kepala BKN	Jumlah Naskah	1 Naskah
15	Membuat konsep laporan mingguan / bulanan / triwulan / semester / tahunan	Jumlah Laporan	12 Laporan
16	Melaksanakan tugas/kegiatan kedinasan lain yang diperintahkan atasan	Jumlah Tugas	30 Tugas
B KINERJA TAMBAHAN			
SUB KOORDINATOR PEMBERHENTIAN, DISIPLIN DAN PENGHARGAAN APARATUR			
1	Memfasilitasi Penyelesaian Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Kasus yang Selesai difasilitasi Sesuai Aturan yang Berlaku	4 SK

2	Melaksanakan Verifikasi Data usulan Satya Lencana Karya Satya	Jumlah Dokumen Surat Usulan SLKS yang Diverifikasi	400 Buah
3	Memfasilitasi Pelayanan Pensiun ASN	Jumlah ASN yang Memasuki Batas Usia Pensiun	199 SK

Kepala Bidang Mutasi Data dan Informasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



FAJAR TRI ATMAJA, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Analisis Kepegawaian Muda



IBA NURKASIHANI, S.H., M.H.
NIP. 19800527 200903 2 006



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 2022

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

Nama : **Andri Setiawan, S.Kom**

Jabatan : Analis Kepegawaian Muda

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang
Mutasi, Data, dan Informasi

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Analis Kepegawaian Muda

Andri Setiawan, S.Kom
NIP. 19850815 200903 1 005

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
A	KINERJA UTAMA		
1	Melakukan penilaian tata naskah kepegawaian dalam rangka mutasi tata naskah	Jumlah Tata Naskah	100 Tata Naskah
2	Menelaah surat pemberitahuan permasalahan data kepegawaian	Jumlah Surat-surat yang disusun	10 Surat
3	Menganalisis dokumen/tata naskah kepegawaian yang bermasalah pada tata naskah atau register NIP	Jumlah Dokumen Tata Naskah yang dianalisis	10 Tata Naskah
4	Memverifikasi data kepegawaian PNS yang bermasalah ke instansi	Jumlah Data yang terverifikasi	20 Data
5	Membuat konsep surat jawaban permasalahan data kepegawaian	Jumlah Konsep Surat	20 Konsep Surat
6	Memverifikasi data dalam perbaikan data elektronik	Jumlah Data yang diperbaiki	50 Data
7	Membuat konsep surat jawaban elektronik pada rubrik konsultasi kepegawaian	Jumlah Konsep Surat	20 Konsep Surat
8	Memeriksa konsep surat jawaban elektronik pada rubrik konsultasi kepegawaian	Jumlah Konsep Surat	20 Konsep Surat
9	Memasukkan surat jawaban elektronik pada rubrik konsultasi kepegawaian	Jumlah Surat Jawaban	20 Surat
10	Menyusun surat elektronik pada rubrik konsultasi kepegawaian sesuai format yang telah ditentukan	Jumlah Surat Elektronik	20 Surat
11	Menyajikan informasi kepegawaian (naskah, berita, referensi, peraturan perundang-undangan, pengumuman, data dan informasi kepegawaian)	Jumlah Naskah informasi	100 Naskah informasi
12	Mengumpulkan data atau bahan statistik	Jumlah Data	150 Data
13	Membuat konsep laporan mingguan/bulanan/triwulan/semester/tahunan	Jumlah Laporan	10 Laporan
14	Memberikan pelayanan permintaan data elektronik dan informasi kepegawaian	Jumlah Data dan Informasi	20 Data
15	Menganalisis kekurangan data elektronik dan informasi kepegawaian	Jumlah Data dan Informasi yang dianalisis	20 Data

16	Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan	Jumlah Kegiatan	24 Kegiatan
B	KINERJA TAMBAHAN SUB KOORDINATOR DATA DAN INFORMASI		
1	Melaksanakan Pemutakhiran Data Kepegawaian	Jumlah Data Kepegawaian yang Dimutakhirkan	4 Dokumen
2	Melaksanakan Update Aplikasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi Data Kepegawaian yang diupdate dan Berfungsi dengan Baik	6 Aplikasi

**Kepala Bidang Mutasi Data dan Informasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut**



**FAJAR TRI ATMAJA, SH
NIP. 19810131 200803 1 001**

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Analisis Kepegawaian Muda



**ANDRI SETIAWAN, S.Kom
NIP. 19850815 200903 1 005**



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

JABATAN FUNGSIONAL UMUM
BIDANG
MUTASI, DATA DAN INFORMASI

TA 2022
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Novaldo Pama Pramudya Risa, S.STP**

Jabatan : Penyusun Rencana Mutasi

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi, Data dan
Informasi

Penyusun Rencana Mutasi

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Novaldo Pama Pramudya Risa, S.STP
NIP. 19961106 201808 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menerima dan memeriksa bahan dan data rencana mutasi sesuai prosedur sebagai bahan kajian dalam rangka penyusunan rencana mutasi	Jumlah bahan dan data rencana mutasi yang diterima dan diperiksa sebagai bahan kajian dalam rangka penyusunan rencana mutasi	20 Bahan
2	Mengumpulkan dan mengklasifikasikan bahan dan data rencana mutasi sesuai spesifikasi dan prosedur untuk memudahkan apabila diperlukan	Jumlah bahan dan data rencana mutasi yang dikumpulkan dan diklasifikasikan sesuai spesifikasi yang diperlukan	20 Bahan
3	Mempelajari dan mengkaji karakteristik, spesifikasi dan hal-hal yang terkait dengan rencana mutasi sesuai prosedur dalam rangka penyusunan program anggaran dan pelaporan	Jumlah dokumen hasil kajian karakteristik, spesifikasi dan hal-hal yang terkait dengan rencana mutasi	3 Dokumen
4	Menyusun konsep penyusunan rencana mutasi sesuai dengan hasil kajian dan prosedur untuk tercapainya sasaran yang diharapkan	Jumlah konsep rencana mutasi yang disusun	2 Konsep
5	Mendiskusikan konsep penyusunan rencana mutasi dengan pejabat yang berwenang dan terkait sesuai prosedur untuk kesempurnaan penyusunan program anggaran dan pelaporan	Jumlah kegiatan diskusi konsep penyusunan rencana mutasi dengan pejabat yang berwenang dan terkait	5 Kegiatan
6	Menyusun kembali rencana mutasi berdasarkan hasil diskusi sesuai prosedur untuk kelancaran dan optimalisasi penyusunan program anggaran dan pelaporan	Jumlah dokumen rencana mutasi hasil perbaikan dari diskusi	2 Dokumen
7	Mengevaluasi proses penyusunan rencana mutasi sesuai prosedur sebagai bahan perbaikan dan kesempurnaan tercapainya sasaran	Jumlah laporan hasil evaluasi proses penyusunan rencana mutasi	2 Laporan
8	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	Jumlah laporan hasil pelaksanaan tugas yang dilaporkan	2 Laporan
9	Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai petunjuk pelaksanaan (juklak) untuk kelancaran pelaksanaan tugas.	Jumlah laporan tugas kedinasan lain	20 Laporan

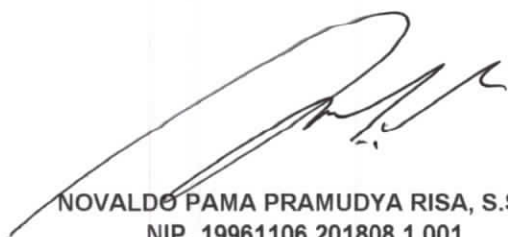
Pelaihari, 21 Oktober 2022

Penyusun Rencana Mutasi

Kepala Bidang Mutasi, Data dan Informasi
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



FAJAR TRI ATMAJA, SH
 NIP. 19810131 200803 1 001



NOVALDO PAMA PRAMUDYA RISA, S.STP
 NIP. 19961106 201808 1 001



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Yudi Susanto, A.Md**

Jabatan : Pengelola Kepegawaian

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi, Data dan
Informasi

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Pengelola Kepegawaian

Yudi Susanto, A.Md
NIP. 19851123 200604 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menyusun program kerja, bahan dan alat perlengkapan kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik	Jumlah Program atau Rencana Kerja	8 Dokumen
2	Memantau kepegawaian sesuai dengan bidang tugasnya, agar dalam pelaksanaan terdapat kesesuaian dengan rencana awal	Jumlah Laporan Pemantauan/Progres Kegiatan : Penerbitan Kenaikan Gaji Berkala, SK Jabatan Fungsional, SK Kenaikan Pangkat	18 Laporan
3	Mengendalikan program kerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan	Jumlah Dokumen Yang Diterbitkan : Surat Kenaikan Gaji Berkala, SK Jabatan Fungsional, SK Kenaikan Pangkat	2500 Dokumen
4	Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan atau instansi lain dalam rangka pelaksanaannya agar program dapat terlaksana secara terpadu untuk mencapai hasil yang optimal	Jumlah Kegiatan yang memerlukan koordinasi serta konsultasi dengan pihak terkait, termasuk melayani pihak yang memerlukan konsultasi dan informasi terkait dengan pekerjaan (Kenaikan Pangkat, Kenaikan Gaji Berkala, Jabatan Fungsional, dll)	85 Kegiatan
5	Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya	Jumlah Laporan Hasil Kegiatan/Evaluasi Kegiatan yang meliputi : Kenaikan Pangkat, Kenaikan Gaji Berkala, Jabatan Fungsional	24 Laporan
6	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintah atasan baik secara tertulis maupun lisan	Jumlah kegiatan lain yang ditugaskan oleh pimpinan	60 Kegiatan

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi, Data dan Informasi
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



FAJAR TRI ATMAJA, SH
 NIP. 19810131 200803 1 001

Pengelola Kepegawaian,



YUDI SUSANTO, A.Md
 NIP. 19851123 200604 1 001



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Muhdi, A.Md**

Jabatan : Pengelola Kepegawaian

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi, Data dan
Informasi

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Pengelola Kepegawaian

Muhdi, A.Md
NIP. 19761127 200604 1 010

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menyusun program kerja, bahan dan alat perlengkapan kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik	Jumlah Program atau Rencana Kerja	2 Dokumen
2	Memantau kepegawaian sesuai dengan bidang tugasnya, agar dalam pelaksanaan terdapat kesesuaian dengan rencana awal	Jumlah Laporan Pemantauan/Progres Kegiatan : Telaahan Mutasi, SK Pih, SK Plt, SK Pengangkatan Dalam Jabatan, Surat Persetujuan Mutasi PNS dan Surat Usul Mutasi PNS	5 Laporan
3	Mengendalikan program kerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan	Jumlah Dokumen Yang Diterbitkan :Telaahan Mutasi, SK Pih, SK Plt, SK Pengangkatan Dalam Jabatan, Surat Persetujuan Mutasi PNS, Surat Usul Mutasi PNS dan Surat Penghadapan Penempatan Mutasi	85 Dokumen
4	Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan atau instansi lain dalam rangka pelaksanaannya agar program dapat terlaksana secara terpadu untuk mencapai hasil yang optimal	Jumlah Kegiatan yang memerlukan koordinasi serta konsultasi dengan pihak terkait, termasuk melayani pihak yang memerlukan konsultasi dan informasi terkait dengan pekerjaan (mutasi keluar masuk dari Kab. Tanah Laut dll)	25 Kegiatan
5	Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya	Jumlah Laporan Hasil Kegiatan/Evaluasi Kegiatan yang meliputi : Mutasi Masuk dari Luar, Mutasi Keluar dan Pejabat Pelaksana Tugas Serta Pejabat Pelaksana Harian	6 Laporan
6	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintah atasan baik secara tertulis maupun lisan	Jumlah kegiatan lain yang ditugaskan oleh pimpinan	25 Kegiatan

Kepala Bidang Mutasi, Data dan Informasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



FAJAR TRI ATMAJA, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Pengelola Kepegawaian,



MUHDI
NIP. 19761127 200604 1 010



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Lita Ema Rianty**

Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi, Data dan
Informasi

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Pengadministrasi Kepegawaian

Lita Ema Rianty
NIP. 19860209 200801 2 005

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menerima, mencatat dan menyortir administrasi Kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pencarian	Jumlah administrasi administrasi kepegawaian yang disortir	50 Dokumen
2	Memberi lembar pengantar pada administrasi Kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pengendalian	Jumlah administrasi kepegawaian yang diberi lembar pengantar	10 Dokumen
3	Mengelompokkan administrasi Kepegawaian atau dokumen menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pendistribusian	Jumlah administrasi kepegawaian yang dikelompokkan	20 Dokumen
4	Mendokumentasikan administrasi Kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tertib administrasi	Jumlah administrasi kepegawaian yang didokumentasikan	10 Dokumen
5	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	Jumlah laporan hasil pelaksanaan tugas	10 Laporan
6	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan	Jumlah laporan kegiatan tugas kedinasan lain	10 Laporan

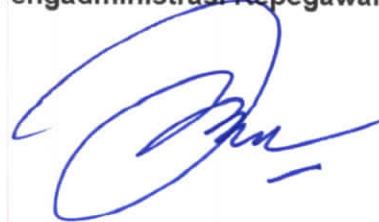
Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi, Data dan Informasi
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



FAJAR TRI ATMAJA, SH
 NIP. 19810131 200803 1 001

Pengadministrasi Kepegawaian



LITA EMA RIANTY
 NIP. 19860209 200801 2 005



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Mehran Aisyah, S.STP**

Jabatan : Analis Penegakan Integritas dan Disiplin

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi, Data dan
Informasi

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Analis Penegakan Integritas dan
Disiplin

Mehran Aisyah, S.STP
NIP. 19960210 201808 2 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Mengumpulkan bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan	Jumlah bahan-bahan kerja yang dikumpulkan	50 Bahan
2	Mempelajari, menganalisa serta menelaah bahan-bahan sesuai dengan Penegakan Integritas dan Disiplin Sumber Daya Manusia Aparatur dalam bidangnya agar memperlancar pelaksanaan tugas	Jumlah bahan-bahan yang dipelajari, dianalisa serta ditelaah sesuai dengan Penegakan Integritas dan Disiplin Sumber Daya Manusia Aparatur dalam bidangnya	10 Bahan
3	Mengadakan penelitian berdasarkan permasalahan Penegakan Integritas dan Disiplin Sumber Daya Manusia Aparatur dalam rangka menyelesaikan pekerjaan	Jumlah kegiatan penelitian yang diadakan berdasarkan permasalahan Penegakan Integritas dan Disiplin Sumber Daya Manusia Aparatur	2 Kegiatan
4	Membuat laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan unit agar hasil telaahan dapat bermanfaat	Jumlah laporan yang dibuat berdasarkan hasil kerja	5 Laporan
5	Memberikan saran berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya untuk disampaikan kepada pimpinan unit	Jumlah saran yang diberikan berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya	2 Laporan
6	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan baik tertulis maupun lisan	Jumlah laporan tugas kedinasan lain	5 Laporan

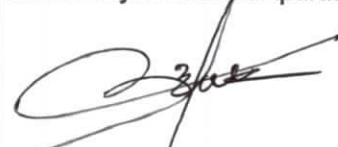
Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi Data dan Informasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



FAJAR TRI ATMAJA, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Analisis Penegakan Integritas dan Disiplin
Sumber Daya Manusia Aparatur



MEHRAN AISYAH, S.STP
NIP. 19960210 201808 2 001



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Muhammad Thausi Parmadi, A.Md**

Jabatan : Pengelola Kepegawaian

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi, Data dan
Informasi

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Pengelola Kepegawaian

Muhammad Thausi Parmadi, A.Md
NIP. 19720307 200701 1 014

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menyusun program kerja, bahan dan alat perlengkapan kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik	Jumlah Program atau Rencana Kerja	2 Dokumen
2	Memantau kepegawaian sesuai dengan bidang tugasnya, agar dalam pelaksanaan terdapat kesesuaian dengan rencana awal	Jumlah Laporan Pemantauan/Progres Kegiatan : Penerbitan Sk Pensiun dan Surat Izin Cuti PNS Kab. Tanah Laut	330 Dokumen
3	Mengendalikan program kerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan	Jumlah Dokumen Yang Diterbitkan : Surat Keputusan Pensiun dan Surat Keputusan Izin Cuti PNS	476 SK
4	Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan atau instansi lain dalam rangka pelaksanaannya agar program dapat terlaksana secara terpadu untuk mencapai hasil yang optimal	Jumlah Kegiatan yang memerlukan koordinasi serta konsultasi dengan pihak terkait, termasuk melayani pihak yang memerlukan konsultasi dan informasi terkait dengan pekerjaan (Pelayanan Pensiun baik Pensiun BUP, Janda/Duda dan Pensiun APS serta Permohonan Izin Cuti PNS)	55 Kegiatan
5	Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya	Jumlah Laporan Hasil Kegiatan/Evaluasi Kegiatan yang meliputi : Pelayanan Pensiun dan Permohonan Izin Cuti PNS	24 Laporan
6	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintah atasan baik secara tertulis maupun lisan	Jumlah kegiatan lain yang ditugaskan oleh pimpinan	30 Kegiatan

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi Data dan Informasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



FAJAR TRI ATMAJA, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Pengelola Kepegawaian



MUHAMMAD THAUSI PARMADI, A.Md
NIP. 19720307 200701 1 014



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Nuryanti**

Jabatan : Pengadministrasi Umum

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi, Data dan
Informasi

Pengadministrasi Umum

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Nuryanti
NIP. 19790630 200701 2 014

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menerima, mencatat dan menyortir administrasi umum sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pencarian	Jumlah dokumen usul Kartu Pegawai, Kartu Suami, Kartu Isteri, Kartu Taspen dan Tanda Penghargaan SLKS.	700 Dokumen
2	Memberi lembar pengantar pada administrasi umum sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pengendalian	Jumlah konsep surat pengantar usul Kartu Pegawai, Kartu Suami, kartu Isteri, Kartu Taspen dan Tanda Penghargaan SLKS.	20 Konsep
3	Mengelompokkan administrasi umum atau dokumen menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pendistribusian	Jumlah data usul pembuatan Kartu Pegawai, Kartu Suami, kartu Isteri, Kartu Taspen dan Tanda Penghargaan SLKS yang telah diusulkan.	500 Data
4	Mendokumentasikan administrasi umum sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tertib administrasi	Jumlah Lembar Kartu Pegawai, Kartu Suami, kartu Isteri, Kartu Taspen dan Tanda Penghargaan SLKS yang diterima.	400 Lembar
5	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	Jumlah Laporan Kartu Pegawai, Kartu Suami, kartu Isteri, Kartu Taspen dan Tanda Penghargaan SLKS yang diterima.	4 Laporan
6	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan	Jumlah kegiatan lain yang ditugaskan oleh pimpinan	20 Kegiatan

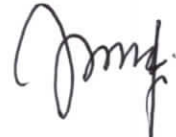
Kepala Bidang Mutasi Data dan Informasi
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



FAJAR TRI ATMAJA, SH
 NIP. 19810131 200803 1 001

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Pengadministrasi Umum,



NURYANTI
 NIP. 19790630 200701 2 014



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Ari Santi, S.Kom**

Jabatan : Analis Data dan Informasi

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi, Data dan
Informasi

Analisis Data dan Informasi

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Ari Santi, S.Kom
NIP. 19800221 200903 2 004

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Mengumpulkan bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan	Jumlah Dokumen	4 Dokumen
2	Mempelajari, menganalisa serta menelaah bahan-bahan sesuai dengan Data dan Informasi dalam bidangnya agar memperlancar pelaksanaan tugas	Jumlah Dokumen	4 Dokumen
3	Mengadakan penelitian berdasarkan permasalahan Data dan Informasi dalam rangka menyelesaikan pekerjaan	Jumlah Dokumen	5 Dokumen
4	Membuat laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan unit agar hasil telaahan dapat bermanfaat	Jumlah Laporan	5 Laporan
5	Memberikan saran berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya untuk disampaikan kepada pimpinan unit	Jumlah Dokumen saran yang disampaikan	10 Dokumen
6	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan	Jumlah Laporan Pelaksanaan Tugas	50 Laporan

Kepala Bidang Mutasi, Data dan Informasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



FAJAR TRI ATMAJA, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Analisis Data dan Informasi



ARI SANTI, S.Kom
NIP. 19800221 200903 2 004



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Aryndra Dhenawa Saputra, A.Md.Kom**

Jabatan : **Pegelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : **Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

**Kepala Bidang Mutasi, Data dan
Informasi**

**Pengelola Sistem Informasi
Manajemen Kepegawaian**

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Aryndra Dhenawa Saputra, A.Md.Kom
NIP. 19911209 201101 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menyusun program kerja, bahan dan alat perlengkapan pengelolaan Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik	Jumlah dokumen penyusunan program kerja, bahan dan alat perlengkapan pengelolaan SIMPEG	1 Dokumen
2	Memantau Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sesuai dengan bidang tugasnya, agar dalam pelaksanaan terdapat kesesuaian dengan rencana awal	Jumlah kegiatan pemantauan pengelolaan SIMPEG	50 Kegiatan
3	Mengendalikan program kerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan	Jumlah kegiatan pengendalian program kerja	50 Kegiatan
4	Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan atau instansi lain dalam rangka pelaksanaannya agar program dapat terlaksana secara terpadu untuk mencapai hasil yang optimal	Jumlah kegiatan pelaksanaan koordinasi dengan unit - unit terkait dan atau instansi lain	50 Kegiatan
5	Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya	Jumlah laporan evaluasi program kegiatan	10 Laporan
6	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintah atasan baik secara tertulis maupun lisan	Jumlah kegiatan pelaksanaan tugas kedinasan	50 Kegiatan

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi Data dan Informasi
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



FAJAR TRI ATMAJA, SH
 NIP. 19810131 200803 1 001

Pengelola Sistem Informasi Manajemen
 Kepegawaian



ARYNDRA DHENAWA SAPUTRA, A.Md.Kom
 NIP. 19911209 201101 1 001



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Sari Mustholipah, A.Md**

Jabatan : Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Fajar Tri Atmaja, SH**

Jabatan : Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi, Data dan
Informasi

Pengelola Sistem Informasi
Manajemen Kepegawaian

Fajar Tri Atmaja, SH
NIP. 19810131 200803 1 001

Sari Mustholipah, A.Md
NIP. 19960729 202203 2 009

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Menyusun program kerja, bahan dan alat perlengkapan pengelolaan Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik	Jumlah dokumen penyusunan program kerja, bahan dan alat perlengkapan pengelolaan SIMPEG	1 Dokumen
2	Memantau Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sesuai dengan bidang tugasnya, agar dalam pelaksanaan terdapat kesesuaian dengan rencana awal	Jumlah kegiatan pemantauan pengelolaan SIMPEG	40 Kegiatan
3	Mengendalikan program kerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan	Jumlah kegiatan pengendalian program kerja	40 Kegiatan
4	Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan atau instansi lain dalam rangka pelaksanaannya agar program dapat terlaksana secara terpadu untuk mencapai hasil yang optimal	Jumlah kegiatan pelaksanaan koordinasi dengan unit - unit terkait dan atau instansi lain	30 Kegiatan
5	Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya	Jumlah laporan evaluasi program kegiatan	9 Laporan
6	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintah atasan baik secara tertulis maupun lisan	Jumlah kegiatan pelaksanaan tugas kedinasan	50 Kegiatan

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Mutasi Data dan Informasi
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



FAJAR TRI ATMAJA, SH
 NIP. 19810131 200803 1 001

Pengelola Sistem Informasi Manajemen
 Kepegawaian



SARI MUSTHOLIPAH, A.Md
 NIP. 19960729 202203 2 009



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

KEPALA BIDANG
PENGEMBANGAN DAN
FORMASI APARATUR

TA 2022
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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 2022

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

Nama : Hendro Cahyoko, SE, M.A.P

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM 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, 21 Oktober 2022

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si
NIP. 19630808 198602 1 008

Kepala Bidang
Pengembangan dan Formasi Aparatur

Hendro Cahyoko, SE, M.A.P
NIP. 19730216 200604 1 003

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1.	Meningkatnya Pemenuhan Pegawai	1.	Persentase Pemenuhan Aparatur Sesuai Fomasi	100%
2.	Meningkatnya Aparatur Sipil Negara Sesuai Kompetensi	2.	Persentase Diklat ASN Sesuai Kompetensi	84,02%
		3.	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	100%

NO	PROGRAM	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	
I	KEPEGAWAIAN DAERAH		671,719,696	
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	231,579,696
			Sub Kegiatan:	
		I	Penyusunan Rencana Kebutuhan, 1. Jenis, dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	8,052,902
			2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	223,526,794
			Pengembangan Kompetensi ASN	440,140,000
	Sub Kegiatan:			
	II	1. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	125,140,000	
		2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	315,000,000	
II	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		979,324,244	
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	979,324,244
			Sub Kegiatan:	
	III	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, 1. Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	979,324,244	

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Badan

 Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si
 NIP. 19630808 198602 1 008

Kepala Bidang
 Pengembangan dan Formasi Aparatur


 Hendro Cahyoko, SE, M.A.P
 NIP. 19730216 200604 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA

(PK)

JABATAN FUNGSIONAL
TERTENTU
BIDANG PENGEMBANGAN
DAN FORMASI APARATUR

TA 2022

BKPSDM

Kabupaten Tanah Laut





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 2022

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

Nama : **Asep Sujito, S.AP**

Jabatan : Analis Kepegawaian Muda

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Hendro Cahyoko, SE, M.A.P**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang
Pengembangan dan Formasi
Aparatur

Analis Kepegawaian Muda

Hendro Cahyoko, SE, M.A.P
NIP. 19730216 200604 1 003

Asep Sujito, S.AP
NIP. 19800316 200501 1 008

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
A KINERJA UTAMA			
1	Membuat konsep naskah pedoman/panduan pelaksanaan Diklat	Jumlah naskah pedoman/panduan pelaksanaan Diklat	2 Naskah
2	Melakukan pemantauan/pengamatan proses pembelajaran diklat	Jumlah laporan hasil pemantauan/pengamatan proses pembelajaran diklat	4 Laporan
3	Mengidentifikasi jenis kebutuhan diklat	Jumlah laporan jenis kebutuhan diklat	10 Laporan
4	Membuat kuesioner jenis kebutuhan diklat	Jumlah naskah kuesioner jenis kebutuhan diklat	5 Naskah
5	Menganalisis jenis kebutuhan diklat	Jumlah laporan jenis kebutuhan diklat	2 Laporan
6	Menyusun jenis kebutuhan Diklat Pimpinan	Jumlah paket kebutuhan diklat kepemimpinan	3 Paket
7	Menyusun jenis kebutuhan Diklat Fungsional	Jumlah paket kebutuhan diklat fungsional	9 Paket
8	Menyusun jenis kebutuhan Diklat Teknis	Jumlah paket kebutuhan diklat teknis	20 Paket
9	Menyusun jadwal pelaksanaan diklat	Jumlah jadwal pelaksanaan diklat	4 Jadwal
10	Menyusun laporan pelaksanaan diklat	Jumlah laporan pelaksanaan diklat	5 Laporan
11	Menyusun laporan dan mendokumentasikan hasil evaluasi widyaiswara	Jumlah laporan hasil evaluasi widyaiswara	12 Laporan
12	Mengevaluasi kompetensi penyelenggara diklat	Jumlah laporan kompetensi penyelenggara diklat	2 Laporan
13	Menginventarisasi lulusan peserta diklat	Jumlah daftar peserta diklat	15 Daftar
14	Menyusun data lulusan peserta diklat	Jumlah data lulusan peserta diklat	2000 Data
15	Memeriksa kesesuaian antara Diklat dengan standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan	jumlah laporan kesesuaian antara diklat dengan standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan	5 Laporan

16	Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugas dan kewenangannya	Jumlah kegiatan melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugas dan kewenangannya	50 kegiatan
B	KINERJA TAMBAHAN SUB KOORDINATOR DIKLAT APARATUR		
1	Melaksanakan Fasilitasi Diklat Perjenjangan Struktural, Teknis, Fungsional dan Prajabatan	Jumlah Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Manajerial	0 Orang
		Jumlah Aparatur yang Mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	14 Orang
		Jumlah CASN yang Lulus Diklat Prajabatan	152 Orang

Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



HENDRO CAHYOKO, SE, M.A.P.
NIP. 19730216 200604 1 003

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Analisis Kepegawaian Muda



ASEP SUJITO, S.AP
NIP. 19800316 200501 1 008



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 2022

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

Nama : **Irfan Luthfi, A.Md**

Jabatan : Analis Kepegawaian Muda

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Hendro Cahyoko, SE, M.A.P**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang
Pengembangan dan Formasi
Aparatur

Analis Kepegawaian Muda

Hendro Cahyoko, SE, M.A.P
NIP. 19730216 200604 1 003

Irfan Luthfi, A.Md
NIP. 19850203 200903 1 004

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
A KINERJA UTAMA			
1	Menganalisis jabatan (uraian jabatan, syarat jabatan, dan peta jabatan serta kekuatan pegawai)	Jumlah Laporan Informasi Jabatan	1 Laporan
2	Mengumpulkan data pegawai tahun berjalan	Jumlah Dokumen	1 Dokumen
3	Menyusun peta jabatan per satuan unit kerja	Jumlah Dokumen	1 Dokumen
4	Menghitung jumlah kebutuhan tenaga guru, tenaga kesehatan, tenaga teknis dan kebutuhan jabatan fungsional	Jumlah Dokumen	1 Dokumen
5	Merekapitulasi hasil perhitungan kebutuhan pegawai pada setiap jabatan	Jumlah Dokumen	1 Dokumen
6	Mengolah data kebutuhan pegawai	Jumlah Dokumen	1 Dokumen
7	Menganalisis kesenjangan antara profil PNS dengan syarat jabatan	Jumlah Dokumen	1 Dokumen
8	Menyusun naskah panduan, tata tertib dan jadwal pelaksanaan pengadaan CASN	Jumlah Dokumen	2 Dokumen
9	Menyusun jadwal pelaksanaan pengadaan CASN	Jumlah Dokumen	2 Dokumen
10	Memeriksa nota usul, konsep surat keputusan penetapan NIP	Jumlah Dokumen	2 Dokumen
11	Memeriksa konsep surat keputusan pengangkatan CPNS	Jumlah Dokumen	1 Dokumen
12	Memeriksa kelengkapan berkas usul pengangkatan PNS	Jumlah Dokumen	500 Dokumen
13	Memeriksa konsep surat keputusan pengangkatan PNS	Jumlah Naskah	1 Naskah
14	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan	Jumlah Kegiatan	12 Kegiatan
B KINERJA TAMBAHAN			
SUB KOORDINATOR FORMASI DAN PENGADAAN			
1	Melaksanakan Fasilitasi Pelaksanaan Seleksi Penerimaan CASN	Jumlah Penerimaan CASN yang difasilitasi	1 Kali
		Jumlah Dokumen Formasi CASN	1 Dok
		Jumlah Peserta Seleksi Penerimaan CASN	150 Orang

Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut

HENDRO CAHYOKO, SE, M.A.P.
NIP. 19730216 200604 1 003

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Analisis Kepegawaian Muda,

IRFAN LUTHFI, A.Md
NIP. 19850203 200903 1 004



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 2022

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

Nama : **Aswatun Hasanah, A.Md.Komp**

Jabatan : Analis Kepegawaian Muda

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Hendro Cahyoko, SE, M.A.P**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang
Pengembangan dan Formasi
Aparatur

Hendro Cahyoko, SE, M.A.P
NIP. 19730216 200604 1 003

Analis Kepegawaian Muda

Aswatun Hasanah, A.Md.Komp
NIP. 19791012 200903 2 006

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
A KINERJA UTAMA			
1	Mendata pegawai yang akan mengikuti tugas belajar	Jumlah Data	6 Data
2	Membuat konsep surat perjanjian tugas belajar	Jumlah Surat	4 Surat
3	Mendata pegawai yang mengajukan Surat Izin/Keterangan Belajar	Jumlah Data	100 Data
4	Memeriksa kelengkapan berkas pengajuan Surat Izin/Keterangan Belajar	Jumlah Berkas	100 Data
5	Membuat konsep Surat Izin/Keterangan Belajar	Jumlah Surat	100 Surat
6	Menyusun daftar pegawai yang mengajukan permohonan Izin Belajar/Keterangan Belajar ke Pembina Kepegawaian	Jumlah Daftar	70 Daftar
7	Mendata pegawai yang akan mengikuti Ujian Dinas/Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat/Presentasi Peningkatan Pendidikan	Jumlah Data	39 Data
8	Memeriksa kelengkapan berkas persyaratan mengikuti Ujian Dinas/Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat/Presentasi Peningkatan Pendidikan	Jumlah Berkas	39 Berkas
9	Membuat konsep surat permintaan assesment	Jumlah Surat	1 Surat
10	Membuat surat pemberitahuan pelaksanaan penilaian kompetensi	Jumlah Surat	1 Surat
11	Memeriksa secara administrasi lampiran pengajuan usul persetujuan teknis penyesuaian ijazah/peningkatan pendidikan (0.005/berkas)	Jumlah Berkas	130 Berkas
12	Memeriksa konsep naskah Surat Keputusan penyesuaian Ijazah/peningkatan pendidikan (0.004/naskah)	Jumlah Naskah	100 Naskah
13	Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan	Jumlah Kegiatan	24 Kegiatan
B KINERJA TAMBAHAN			
SUB KOORDINATOR PERJENJANGAN KARIER DAN FASILITASI PROFESI APARATUR			
1	Melaksanakan Fasilitasi Ujian Kenaikan Pangkat dan Penyesuaian Ijazah	Jumlah Peserta Ujian Kenaikan Pangkat dan Penyesuaian Ijazah	40 Orang
2	Melaksanakan Fasilitasi Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar	Jumlah Izin Belajar dan Tugas Belajar ASN yang difasilitasi	2 Orang
3	Melaksanakan Fasilitasi Assesment	Jumlah PNS yang Mengikuti Assesment	25 Orang

Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut

HENDRO CAHYOKO, SE, M.A.P.
 NIP. 19730216 200604 1 003

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Analisis Kepegawaian Muda

ASWATUN HASANAH, A.Md.Komp
 NIP. 19791012 200903 2 006



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

PERJANJIAN KINERJA
(PK)

JABATAN FUNGSIONAL UMUM
BIDANG PENGEMBANGAN
DAN FORMASI APARATUR

TA 2022
BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut





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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp.(0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Aminda Prawita, S.STP**
Jabatan : Analis Perencanaan SDM Aparatur

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Hendro Cahyoko, SE, M.A.P**
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang
Pengembangan dan Formasi Aparatur

Analis Perencanaan SDM Aparatur

Hendro Cahyoko, SE, M.A.P
NIP. 19730216 200604 1 003

Aminda Prawita, S.STP
NIP. 19951003 201808 2 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Mengumpulkan bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan penyelesaian pekerjaan	Jumlah dokumen yang di data dan dikumpulkan sebagai bahan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur dan keperluan dalam formasi dan pengadaan ASN	12 Dokumen
2	Mempelajari, menganalisa serta menelaah bahan-bahan sesuai dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur dalam bidangnya agar memperlancar pelaksanaan tugas	Jumlah dokumen sebagai bahan pembelajaran dan menganalisis untuk kemudian di telaah yang merupakan dasar dalam mendukung kegiatan formasi dan pengadaan ASN	12 Dokumen
3	Membuat laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan unit agar hasil telaahan dapat bermanfaat	Jumlah Laporan pelaksanaan kegiatan dalam penyusunan formasi dan pengadaan ASN	12 Laporan
4	Memberikan saran berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya untuk disampaikan kepada pimpinan unit	Jumlah penyampaian saran berdasarkan dokumen yang menjadi pembahasan dalam pelaksanaan kegiatan/pekerjaan dalam formasi dan pengadaan ASN	12 Dokumen
5	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan	Jumlah tugas kedinasan lain dalam kegiatan formasi dan pengadaan ASN yang di perintahkan atasan baik secara tertulis maupun lisan	12 Kegiatan

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



HENDRO CAHYOKO, SE, M.A.P.
 NIP.19730216 200604 1 003

Analisis Perencanaan
 Sumber Daya Manusia Aparatur,



AMINDA PRAWITA, S.STP
 NIP.19951003 201808 2 001



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

Jl. A. Syairani No. 18 Pelaihari 71314 Telp. (0512) 21033 Fax. (0512) 21315

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Ismah, S.Sos**

Jabatan : Analis Pengembangan Karier

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Hendro Cahyoko, SE, M.A.P**

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang
Pengembangan dan Formasi Aparatur

Analis Pengembangan Karier

Hendro Cahyoko, SE, M.A.P
NIP. 19730216 200604 1 003

Ismah, S.Sos
NIP. 19841109 201212 2 002

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Mengumpulkan bahan-bahan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku	Jumlah data/bahan jabatan yang terisi	6 Bahan
2	Mempelajari, menganalisa serta menelaah bahan-bahan sesuai dengan pengembangan karir dalam bidangnya agar memperlancar pelaksanaan tugas	Jumlah data/bahan bagi PNS yang mengikuti tugas belajar dan izin belajar serta bantuan tugas belajar	3 Bahan
3	Mengadakan penelitian berdasarkan permasalahan pengembangan karir dalam rangka menyelesaikan pekerjaan	Jumlah Data/bahan PNS yang memenuhi syarat dalam kompetensi jabatan	6 Kegiatan
4	Membuat laporan berdasarkan hasil kerja untuk disampaikan kepada pimpinan unit agar hasil telaahan dapat bermanfaat	Jumlah data/bahan bagi PNS yang mengikuti tugas belajar dan izin belajar serta bantuan tugas belajar	3 Kegiatan
5	Memberikan saran berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya untuk disampaikan kepada pimpinan unit	Jumlah bahan/data yang disiapkan	1 Kegiatan
6	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan	Terlaksananya tugas kedinasan yang diperintahkan	6 Laporan

Pelaihari, 21 Oktober 2022

Kepala Bidang Pengembangan dan Formasi Aparatur
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
 Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut

Analisis Pengembangan Karir



HENDRO CAHYOKO, SE, M.A.P
 NIP. 19730216 200604 1 003



ISMAH, S.Sos
 NIP.19841109 201212 2 002



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

CASCADING /
POHON KINERJA



BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

LKj
LAPORAN KINERJA
TAHUN 2022

**CASCADING (POHON KINERJA) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT**

RPJMD

VISI	Terwujudnya Kabupaten Tanah Laut yang BerinTeRAksi (Berkarya, Inovasi, Tertata, Religius, Aktual, dan Sinergi)
MISI 3	Membangun Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance)
SASARAN	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance) Indikator : Indeks Reformasi Birokrasi

ESELON II
KEPALA BADAN
Sasaran Strategis
1. Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara
2. Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi
3. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian / Indeks Kepuasan Masyarakat / Publik (IKM)
Indikator
1.1. Persentase Pegawai yang Mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi
2.1. Persentase Jabatan yang Dilisi Sesuai dengan Kompetensi
3.1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada pelayanan kepegawaian

ESELON III

SEKRETARIS
Kinerja Utama
1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi
Indikator
1.1. Nilai LAKIP SKPD
1.2. Indeks RB SKPD
1.3. Persentase Terkelolanya Administrasi Urusan Umum Kepegawaian dan Aset

KABID MUTASI, DATA DAN INFORMASI
Kinerja Utama
1. Meningkatnya Penempatan Aparatur yang memenuhi Standar Kompetensi
2. Meningkatnya Pemenuhan Penilaian dan evaluasi Kinerja Aparatur
3. Meningkatkan Pengelolaan Data dan Informasi kepegawaian yang akurat
Indikator
1.1. Persentase Penempatan Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi
2.1. Persentase Pembinaan Aparatur Sipil Negara
3.1. Persentase data kepegawaian yang akurat

KABID PENGEMBANGAN DAN FORMASI APARATUR
Kinerja Utama
1. Meningkatnya pemenuhan pegawai
2. Meningkatnya ASN sesuai kompetensi
Indikator
1.1. Persentase pemenuhan Aparatur sesuai Formasi
2.1. Persentase diklat ASN sesuai kompetensi
2.2. Persentase Pengembangan Kompetensi ASN

ESELON IV

KASUBBAG PERENCANAAN DAN KEUANGAN
Kinerja Utama
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
KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
Kinerja Utama
1. Menyusun Bahan RB
2. Melaksanakan Pelayanan Administrasi Umum dan Kepegawaian
3. Persentase Terpenuhinya sarana dan prasarana kantor
Indikator
1.1. Jumlah Dokumen Pemenuhan Area Perubahan RB
2.1. Jumlah ASN yang Administrasi Umum dan Kepegawaian Terlayani dengan Baik
3.1. Persentase Terkelolanya Administrasi Umum, Kepegawaian dan Aset

Pala hari, 10 Januari 2022
 Kepala Badan kepegawaian dan
 Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut

Wahid Effendi, M.Si
 (IV/b)
 NIP. 19630808 198602 1 008





PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

**CAPAIAN PER TRIWULAN
(I S.D. IV)**



BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

LKj
LAPORAN KINERJA
TAHUN 2022

CAPAIAN KINERJA TRIWULAN I (JANUARI-MARET)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT
TAHUN 2022

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA	ANGGARAN 2021 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN			
					FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%		
1	2	3	4	5	6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)		
KEPEGAWAIAN				Rp 8,801,818,176			29.34%	Rp 1,146,224,693	Rp 7,655,593,483	13.02%	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA			Rp 7,693,125,325			40.10%	Rp 1,011,764,693	Rp 6,681,360,632	13.15%	
I	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			Rp 9,029,435			38.33%	Rp 4,456,300	Rp 4,573,135	49.35%	
	Sub Kegiatan :										
	1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan (RENJA, RENSTRA, RKA, RKAP, DPA, DPPA)	6	Dok	Rp 4,981,240	1	Dok	16.67%	Rp 1,246,300	Rp 3,734,940	25.02%
	2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen LAKIP, RB, ZI, LPPD, dan LKPD	5	Dok	Rp 4,048,195	3	Dok	60.00%	Rp 3,210,000	Rp 838,195	79.29%
II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			Rp 6,725,115,897			37.50%	Rp 796,770,889	Rp 5,928,345,008	11.85%	
	Sub Kegiatan :										
	3. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah PNS BKPSDM	37	Orang	Rp 6,716,859,487	3	Bulan	25.00%	Rp 793,934,589	Rp 5,922,924,898	11.82%
	4. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen CALK	1	Dok	Rp 8,256,410	1	Dok	100.00%	Rp 2,836,300	Rp 5,420,110	34.35%
		Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Bendahara	4	Dok		1	Dok	25.00%			
		Jumlah Verifikasi	2	Verifikasi		0	Verifikasi	25.00%			

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2021 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
						FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%	
1	2	3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
III	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah				Rp 317,319,849			57.85%	Rp 98,502,423	Rp 218,817,426	31.04%
	Sub Kegiatan :										
5.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis alat Listrik dan Elektronik	6	Jenis	Rp 3,467,245	6	Jenis	100.00%	Rp 2,348,000	Rp 1,119,245	67.72%
6.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5	Jenis	Rp 120,228,445	4	Jenis	80.00%	Rp 36,879,000	Rp 83,349,445	30.67%
7.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Jenis Dokumen yang dicetak	9	Jenis	Rp 86,624,159	2	Jenis	22.22%	Rp 2,851,000	Rp 83,773,159	3.29%
8.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Rapat	9	Kali	Rp 107,000,000	3	Kali	33.33%	Rp 56,424,423	Rp 50,575,577	52.73%
		Jumlah SPPD Perjalanan Dinas dalam Kabupaten dan Luar Daerah dalam Provinsi dan Luar Daerah dan Luar Provinsi.	12	Bulan		3	Bulan	25.00%			
IV	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 563,845,817			39.58%	Rp 103,055,131	Rp 460,790,686	18.28%
	Sub Kegiatan :										
9.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Rekening yang harus dibayar	12	Rekening	Rp 175,114,201	8	Rekening	66.67%	Rp 11,914,021	Rp 163,200,180	6.80%
10.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jenis Alat Kebersihan dan Bahan Pembersih	24	Jenis	Rp 388,731,616	0	Jenis	0.00%	Rp 91,141,110	Rp 297,590,506	23.45%
		Jumlah Jenis Bibit Tanaman	1	Jenis		0	Jenis	0.00%			
		Jumlah Laporan PNS Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang Terlayani	12	Laporan		3	Laporan	25.00%			
		Jumlah Tenaga Non PNS	15	Orang		0	Orang	25.00%			

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2021 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN			
							FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%	
1	2		3	4		5	6		7=(6/4)	8	9		10= (8/5)
	V	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 77,814,327			27.25%	Rp 8,979,950	Rp 68,834,377	11.54%	
		Sub Kegiatan :											
	11.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional Roda 2 yang Dipelihara	9	Buah/ Tahun	Rp 30,250,000	2	Buah/ Tahun	22.22%	Rp 8,529,950	Rp 21,720,050	28.20%	
			Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional Roda 4 yang Dipelihara	4	Buah/ Tahun		3	Buah/ Tahun	75.00%				
	12.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Jenis Peralatan Kerja yang dipelihara	17	Jenis	Rp 47,564,327	1	Jenis	5.88%	Rp 450,000	Rp 47,114,327	0.95%	
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					Rp 1,108,692,851			18.57%	Rp 134,460,000	Rp 974,232,851	12.13%	
	VI	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				Rp 389,300,007			0.00%	Rp 45,900,000	Rp 343,400,007	11.79%	
		Sub Kegiatan :											
	13.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Formasi Kepegawaian	1	Dok	Rp 8,052,902	0	Dok	0.00%	Rp 4,500,000	Rp 3,552,902	55.88%	
	14.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Calon ASN yang Diterima	150	Orang	Rp 223,526,794	0	Orang	0.00%	Rp 5,800,000	Rp 217,726,794	2.59%	
	15.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi Pelayanan Publikasi dan Informasi Kepegawaian yang Dipelihara	6	Aplikasi Kepegawaian	Rp 157,720,311	0	Aplikasi	0.00%	Rp 35,600,000	Rp 122,120,311	22.57%	
			Jumlah Dokumen Pelayanan Publikasi dan Informasi Kepegawaian	4	Dok		0	Dok	0.00%				

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2021 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
						FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2	3	4		5	6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)	
	VII Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN				Rp 252,913,313			18.28%	Rp 73,810,000	Rp 179,103,313	29.18%
	Sub Kegiatan :										
	16. Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	350	Orang	Rp 46,472,600	101	Orang	28.86%	Rp 19,450,000	Rp 27,022,600	41.85%
		Jumlah Mutasi Keluar / Masuk Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut	30	Orang		5	Orang	16.67%			
		Jumlah Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional	600	Orang		154	Orang	25.67%			
	17. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Gaji Berkala	1500	Orang	Rp 129,940,713	586	Orang	39.07%	Rp 54,360,000	Rp 75,580,713	41.83%
		Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Pangkat ASN	800	Orang		185	Orang	23.13%			
	18. Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi	5	Orang	Rp 76,500,000	0	Orang	0.00%	Rp -	Rp 76,500,000	0.00%
	VIII Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN				Rp 441,400,000			50.00%	Rp 13,400,000	Rp 428,000,000	3.04%
	Sub Kegiatan :										
	19. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Diikuti Assesment	20	Orang	Rp 126,400,000	0	Orang	0.00%	Rp -	Rp 126,400,000	0.00%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA	ANGGARAN 2021 (Rp.)	REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN		
					FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2	3	4	5	6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
		Jumlah Peserta Diklat Fungsional	0 Orang	Rp 788,440,244			Rp -	Rp 788,440,244	0.00%
		Jumlah Peserta Diklat Teknis	0 Orang						
		Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	161 Orang		Orang	0.00%			
		Jumlah Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator	0 Orang						
		Jumlah Peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II	0 Orang						
	22.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan		Rp 9,590,258,420		14.67%	Rp 1,146,224,693	Rp 8,444,033,727	11.95%

Pelaihari, 01 April 2022

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si

Pembina Tk. I (IV/b)

NIP. 19630808 198602 1 008

CAPAIAN KINERJA TRIWULAN II (JANUARI-JUNI)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT
TAHUN 2022

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
						FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%	
1	2	3	4	5	6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)		
KEPEGAWAIAN					Rp 8,801,818,176		55.48%	Rp 2,785,464,677	Rp 6,016,353,499	31.65%	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA				Rp 7,693,125,325		69.89%	Rp 2,395,829,677	Rp 5,297,295,648	31.14%	
I	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				Rp 9,029,435		65.00%	Rp 4,456,300	Rp 4,573,135	49.35%	
	Sub Kegiatan :										
	1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan (RENJA, RENSTRA, RKA, RKAP, DPA, DPPA)	6	Dok	Rp 4,981,240	3	Dok	50.00%	Rp 1,246,300	Rp 3,734,940	25.02%
	2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen LAKIP, RB, ZI, LPPD, dan LKPD	5	Dok	Rp 4,048,195	4	Dok	80.00%	Rp 3,210,000	Rp 838,195	79.29%
II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				Rp 6,725,115,897		58.33%	Rp 2,012,783,171	Rp 4,712,332,726	29.93%	
	Sub Kegiatan :										
	3. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah PNS BKPSDM	37	Orang / Bulan	Rp 6,716,859,487	6	Bulan	50.00%	Rp 2,008,825,771	Rp 4,708,033,716	29.91%
	4. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen CALK	1	Dok	Rp 8,256,410	1	Dok	100.00%	Rp 3,957,400	Rp 4,299,010	47.93%
		Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Bendahara	4	Dok		2	Dok	50.00%			
		Jumlah Verifikasi	2	Verifikasi		1	Verifikasi	50.00%			

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
						FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%	
1	2	3	4		5	6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)	
	III Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah				Rp 317,319,849			80.42%	Rp 127,012,923	Rp 190,306,926	40.03%
	Sub Kegiatan :										
	5. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis alat Listrik dan Elektronik	6	Jenis	Rp 3,467,245	6	Jenis	100.00%	Rp 2,348,000	Rp 1,119,245	67.72%
	6. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5	Jenis	Rp 120,228,445	4	Jenis	80.00%	Rp 36,879,000	Rp 83,349,445	30.67%
	7. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Jenis Dokumen yang dicetak	9	Jenis	Rp 86,624,159	8	Jenis	88.89%	Rp 28,931,500	Rp 57,692,659	33.40%
	8. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Rapat	9	Kali	Rp 107,000,000	5	Kali	55.56%	Rp 58,854,423	Rp 48,145,577	55.00%
		Jumlah SPPD Perjalanan Dinas dalam Kabupaten dan Luar Daerah dalam Provinsi dan Luar Daerah dan Luar Provinsi.	12	Bulan		6	Bulan	50.00%			
	IV Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 563,845,817			60.42%	Rp 225,519,083	Rp 338,326,734	40.00%
	Sub Kegiatan :										
	9. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Rekening yang harus dibayar	12	Rekening	Rp 175,114,201	8	Rekening	50.00%	Rp 37,221,863	Rp 137,892,338	21.26%
	10. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jenis Alat Kebersihan dan Bahan Pembersih	24	Jenis	Rp 388,731,616	20	Jenis	83.33%	Rp 188,297,220	Rp 200,434,396	48.44%
		Jumlah Jenis Bibit Tanaman	1	Jenis		1	Jenis	100.00%			
		Jumlah Laporan PNS Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang Terlayani	12	Laporan		6	Laporan	50.00%			
		Jumlah Tenaga Non PNS	15	Orang		6	Bulan	50.00%			

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
							FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%	
1	2		3	4		5	6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)	
	V	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 77,814,327			85.29%	Rp 26,058,200	Rp 51,756,127	33.49%
		Sub Kegiatan :										
	11.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional Roda 2 yang Dipelihara	9	Buah/ Tahun	Rp 30,250,000	9	Buah/ Tahun	100.00%	Rp 17,233,200	Rp 13,016,800	56.97%
			Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional Roda 4 yang Dipelihara	4	Buah/ Tahun		4	Buah/ Tahun	100.00%			
	12.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Jenis Peralatan Kerja yang dipelihara	17	Jenis	Rp 47,564,327	12	Jenis	70.59%	Rp 8,825,000	Rp 38,739,327	18.55%
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					Rp 1,108,692,851			41.07%	Rp 389,635,000	Rp 656,057,851	35.14%
	VI	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				Rp 389,300,007			20.83%	Rp 95,785,000	Rp 293,515,007	24.60%
		Sub Kegiatan :										
	13.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Formasi Kepegawaian	1	Dok	Rp 8,052,902	0	Dok	0.00%	Rp 4,500,000	Rp 3,552,902	55.88%
	14.	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Calon ASN yang Diterima	150	Orang	Rp 223,526,794	0	Orang	0.00%	Rp 23,885,000	Rp 199,641,794	10.69%
	15.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi Pelayanan Publikasi dan Informasi Kepegawaian yang Dipelihara	6	Aplikasi Kepegawaian	Rp 157,720,311	6	Aplikasi	100.00%	Rp 67,400,000	Rp 90,320,311	42.73%
			Jumlah Dokumen Pelayanan Publikasi dan Informasi Kepegawaian	4	Dok		1	Dok	25.00%			

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA	ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN			
					FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%		
1	2	3	4	5	6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)		
	VII Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN			Rp 252,913,313			55.11%	Rp 126,800,000	Rp 63,113,313	50.14%	
	Sub Kegiatan :										
	16. Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	350	Orang	Rp 46,472,600	967	Orang	276.29%	Rp 39,940,000	Rp 6,532,600	85.94%
		Jumlah Mutasi Keluar / Masuk Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut	30	Orang		10	Orang	33.33%			
		Jumlah Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional	600	Orang		249	Orang	41.50%			
	17. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Gaji Berkala	1500	Orang	Rp 129,940,713	764	Orang	50.93%	Rp 73,360,000	Rp 56,580,713	56.46%
		Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Pangkat ASN	800	Orang		365	Orang	45.63%			
	18. Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi	5	Orang	Rp 76,500,000	0	Orang	0.00%	Rp 13,500,000	we	17.65%
	VIII Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN			Rp 441,400,000			50.00%	Rp 156,550,000	Rp 284,850,000	35.47%	
	Sub Kegiatan :										
	19. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Diikutkan Assesment	20	Orang	Rp 126,400,000	0	Orang	0.00%	Rp -	Rp 126,400,000	0.00%

CAPAIAN KINERJA TRIWULAN III (JANUARI-SEPTEMBER)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT
TAHUN 2022

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
						FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%	
1	2	3	4		5	6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)	
KEPEGAWAIAN					Rp 8,801,818,176			70.80%	Rp 4,426,997,609	Rp 4,374,820,567	50.30%
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA				Rp 7,693,125,325			82.46%	Rp 3,848,742,109	Rp 3,844,383,216	50.03%
I	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				Rp 9,029,435			73.33%	Rp 5,706,300	Rp 3,323,135	63.20%
	Sub Kegiatan :										
	1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan (RENJA, RENSTRA, RKA, RKAP, DPA, DPPA)	6	Dok	Rp 4,981,240	4	Dok	66.67%	Rp 2,496,300	Rp 2,484,940	50.11%
	2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen LAKIP, RB, ZI, LPPD, dan LKPD	5	Dok	Rp 4,048,195	4	Dok	80.00%	Rp 3,210,000	Rp 838,195	79.29%
II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				Rp 6,725,115,897			75.00%	Rp 3,239,054,435	Rp 3,486,061,462	48.16%
	Sub Kegiatan :										
	3. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah PNS BKPSDM	37	Orang / Bulan	Rp 6,716,859,487	9	Bulan	75.00%	Rp 3,234,597,035	Rp 3,482,262,452	48.16%
	4. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen CALK	1	Dok	Rp 8,256,410	1	Dok	100.00%	Rp 4,457,400	Rp 3,799,010	53.99%
		Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Bendahara	4	Dok		3	Dok	75.00%			
		Jumlah Verifikasi	2	Verifikasi		1	Verifikasi	50.00%			

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
						FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%	
1	2	3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
III	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah				Rp 317,319,849			89.10%	Rp 203,739,724	Rp 113,580,125	64.21%
	Sub Kegiatan :										
5.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis alat Listrik dan Elektronik	6	Jenis	Rp 3,467,245	6	Jenis	100.00%	Rp 2,348,000	Rp 1,119,245	67.72%
6.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5	Jenis	Rp 120,228,445	4	Jenis	80.00%	Rp 55,428,000	Rp 64,800,445	46.10%
7.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Jenis Dokumen yang dicetak	9	Jenis	Rp 86,624,159	8	Jenis	88.89%	Rp 39,638,700	Rp 46,985,459	45.76%
8.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Rapat	9	Kali	Rp 107,000,000	9	Kali	100.00%	Rp 106,325,024	Rp 674,976	99.37%
		Jumlah SPPD Perjalanan Dinas dalam Kabupaten dan Luar Daerah dalam Provinsi dan Luar Daerah dan Luar Provinsi.	12	Bulan		9	Bulan	75.00%			
IV	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 563,845,817			80.73%	Rp 360,800,450	Rp 203,045,367	63.99%
	Sub Kegiatan :										
9.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Rekening yang harus dibayar	12	Rekening	Rp 175,114,201	9	Bulan	75.00%	Rp 70,817,120	Rp 104,297,081	40.44%
10.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jenis Alat Kebersihan dan Bahan Pembersih	24	Jenis	Rp 388,731,616	23	Jenis	95.83%	Rp 289,983,330	Rp 98,748,286	74.60%
		Jumlah Jenis Bibit Tanaman	1	Jenis		1	Jenis	100.00%			
		Jumlah Laporan PNS Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang Terlayani	12	Laporan		9	Laporan	75.00%			
		Jumlah Tenaga Non PNS	15	Orang		9	Bulan	75.00%			

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
						FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN		SISA PAGU ANGGARAN
1	2	3	4		5	6		7=(5/4)	8	9	10= (8/5)
V	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 77,814,327			94.12%	Rp 39,441,200	Rp 38,373,127	50.69%
	Sub Kegiatan :										
11.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional Roda 2 yang Dipelihara	9	Buah/ Tahun	Rp 30,250,000	9	Buah/ Tahun	100.00%	Rp 24,256,200	Rp 5,993,800	80.19%
		Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional Roda 4 yang Dipelihara	4	Buah/ Tahun		4	Buah/ Tahun	100.00%			
12.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Jenis Peralatan Kerja yang dipelihara	17	Jenis	Rp 47,564,327	15	Jenis	88.24%	Rp 15,185,000	Rp 32,379,327	31.93%
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				Rp 1,108,692,851			59.14%	Rp 578,255,500	Rp 530,437,351	52.16%
VI	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				Rp 389,300,007			33.33%	Rp 140,040,500	Rp 249,259,507	35.97%
	Sub Kegiatan :										
13.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Formasi Kepegawaian	1	Dok	Rp 8,052,902	0	Dok	0.00%	Rp 4,500,000	Rp 3,552,902	55.88%
14.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Calon ASN yang Diterima	150	Orang	Rp 223,526,794	0	Orang	0.00%	Rp 23,885,000	Rp 199,641,794	10.69%
15.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi Pelayanan Publikasi dan Informasi Kepegawaian yang Dipelihara	6	Aplikasi Kepegawaian	Rp 157,720,311	6	Aplikasi	100.00%	Rp 111,655,500	Rp 46,064,811	70.79%
		Jumlah Dokumen Pelayanan Publikasi dan Informasi Kepegawaian	4	Dok		4	Dok	100.00%			

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
						FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2	3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
VII	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN				Rp 252,913,313			75.91%	Rp 129,875,000	Rp 123,038,313	51.35%
	Sub Kegiatan :										
16.	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	350	Orang	Rp 46,472,600	973	Orang	278.00%	Rp 41,440,000	Rp 5,032,600	89.17%
		Jumlah Mutasi Keluar / Masuk Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut	30	Orang		20	Orang	66.67%			
		Jumlah Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional	600	Orang		272	Orang	45.33%			
17.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Gaji Berkala	1500	Orang	Rp 129,940,713	993	Orang	66.20%	Rp 73,360,000	Rp 56,580,713	56.46%
		Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Pangkat ASN	800	Orang		714	Orang	89.25%			
18.	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi	5	Orang	Rp 76,500,000	1	Orang	20.00%	Rp 15,075,000	Rp 61,425,000	19.71%
VIII	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN				Rp 441,400,000			50.00%	Rp 296,550,000	Rp 144,850,000	67.18%
	Sub Kegiatan :										
19.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Diikutkan Assesment	20	Orang	Rp 126,400,000	0	Orang	0.00%	Rp -	Rp 126,400,000	0.00%

CAPAIAN KINERJA TRIWULAN IV (JANUARI-DESEMBER)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH LAUT
TAHUN 2022

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
						FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%	
1	2	3	4	5	6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)		
KEPEGAWAIAN					Rp 7,879,052,083		102.86%	Rp 6,436,237,601	Rp 1,442,814,482	81.69%	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA				Rp 6,564,061,908		99.00%	Rp 5,484,689,527	Rp 1,079,372,381	83.56%	
I	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				Rp 9,029,435		100.00%	Rp 7,656,300	Rp 1,373,135	84.79%	
	Sub Kegiatan :										
1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan (RENJA, RENSTRA, RKA, RKAP, DPA, DPPA)	6	Dok	Rp 4,981,240	6	Dok	100.00%	Rp 4,446,300	Rp 534,940	89.26%
2.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen LAKIP, RB, ZI, LPPD, dan LKPD	5	Dok	Rp 4,048,195	5	Dok	100.00%	Rp 3,210,000	Rp 838,195	79.29%
II	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				Rp 4,803,525,947		100.00%	Rp 4,447,256,820	Rp 356,269,127	92.58%	
	Sub Kegiatan :										
3.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah PNS BKPSDM	37	Orang / Bulan	Rp 4,795,269,745	12	Bulan	100.00%	Rp 4,440,410,220	Rp 354,859,525	92.60%
4.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen CALK	1	Dok	Rp 8,256,202	1	Dok	100.00%	Rp 6,846,600	Rp 1,409,602	82.93%
		Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Bendahara	4	Dok		4	Dok	100.00%			
		Jumlah Verifikasi	2	Verifikasi		2	Verifikasi	100.00%			


No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
						FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%	
1	2	3	4		5	6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)	
	III Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah				Rp 1,067,570,730			95.00%	Rp 409,647,171	Rp 657,923,559	38.37%
	Sub Kegiatan :										
	5. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis alat Listrik dan Elektronik	6	Jenis	Rp 3,467,245	6	Jenis	100.00%	Rp 2,348,000	Rp 1,119,245	67.72%
	6. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5	Jenis	Rp 736,528,326	4	Jenis	80.00%	Rp 91,248,000	Rp 645,280,326	12.39%
	7. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Jenis Dokumen yang dicetak	9	Jenis	Rp 86,624,159	9	Jenis	100.00%	Rp 75,577,700	Rp 11,046,459	87.25%
	8. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Rapat	11	Kali	Rp 240,951,000	11	Kali	100.00%	Rp 240,473,471	Rp 477,529	99.80%
		Jumlah SPPD Perjalanan Dinas dalam Kabupaten dan Luar Daerah dalam Provinsi dan Luar Daerah dan Luar Provinsi.	12	Bulan		12	Bulan	100.00%			
	IV Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 563,845,817			100.00%	Rp 511,643,736	Rp 52,202,081	90.74%
	Sub Kegiatan :										
	9. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Rekening yang harus dibayar	12	Rekening	Rp 175,114,201	12	Bulan	100.00%	Rp 129,449,296	Rp 45,664,905	73.92%
	10. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jenis Alat Kebersihan dan Bahan Pembersih	24	Jenis	Rp 388,731,616	24	Jenis	100.00%	Rp 382,194,440	Rp 6,537,176	98.32%
		Jumlah Jenis Bibit Tanaman	1	Jenis		1	Jenis	100.00%			
		Jumlah Laporan PNS Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang Terlayani	12	Laporan		12	Laporan	100.00%			
		Jumlah Tenaga Non PNS	15	Orang		12	Bulan	100.00%			

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
							FISIK/ KINERJA	%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%	
1	2		3	4		5	6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)	
	V	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 120,089,979			100.00%	Rp 108,485,500	Rp 11,604,479	90.34%
		Sub Kegiatan :										
	11.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional Roda 2 yang Dipelihara	9	Buah/ Tahun	Rp 37,160,000	9	Buah/ Tahun	100.00%	Rp 37,057,000	Rp 103,000	99.72%
			Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional Roda 4 yang Dipelihara	4	Buah/ Tahun		4	Buah/ Tahun	100.00%			
	12.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Jenis Peralatan Kerja yang dipelihara	17	Jenis	Rp 33,134,200	17	Jenis	100.00%	Rp 27,015,000	Rp 6,119,200	81.53%
	13.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Jenis Bahan Baku Bangunan	2	Jenis	Rp 49,795,779	2	Jenis	100.00%	Rp 44,413,500	Rp 5,382,279	89.19%
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					Rp 1,314,990,175			106.72%	Rp 951,548,074	Rp 363,442,101	72.36%
	VI	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				Rp 389,300,007			124.22%	Rp 198,652,925	Rp 190,647,082	51.03%
		Sub Kegiatan :										
	14.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Formasi Kepegawaian	1	Dok	Rp 8,052,902	1	Dok	100.00%	Rp 5,024,925	Rp 3,027,977	62.40%
	15.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Calon ASN yang Diterima	150	Orang	Rp 223,526,794	259	Orang	172.67%	Rp 41,885,000	Rp 181,641,794	18.74%
	16.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi Pelayanan Publikasi dan Informasi Kepegawaian yang Dipelihara	6	Aplikasi Kepegawaian	Rp 157,720,311	6	Aplikasi	100.00%	Rp 151,743,000	Rp 5,977,311	96.21%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN		OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
							FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2		3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
			Jumlah Dokumen Pelayanan Publikasi dan Informasi Kepegawaian	4	Dok		4	Dok	100.00%			
	VII	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN				Rp 460,888,156			96.71%	Rp 313,214,749	Rp 147,673,407	67.96%
		Sub Kegiatan :										
	17.	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	1000	Orang	Rp 224,457,443	979	Orang	97.90%	Rp 120,081,749	Rp 104,375,694	53.50%
			Jumlah Mutasi Keluar / Masuk Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut	30	Orang		29	Orang	96.67%			
			Jumlah Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional	600	Orang		379	Orang	63.17%			
	18.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Gaji Berkala	1500	Orang	Rp 114,940,713	1,792	Orang	119.47%	Rp 108,358,000	Rp 6,582,713	94.27%
			Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Pangkat ASN	600	Orang		774	Orang	129.00%			
	19.	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi	5	Orang	Rp 121,490,000	4	Orang	80.00%	Rp 84,775,000	Rp 36,715,000	69.78%
	VIII	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN				Rp 440,140,000			98.75%	Rp 419,406,400	Rp 20,733,600	95.29%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA		ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN		
						FISIK/ KINERJA		%	KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%
1	2	3	4		5	6		7=(6/4)	8	9	10= (8/5)
	Sub Kegiatan :										
	20. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Diikutkan Assesment	25	Orang	Rp 125,140,000	25	Orang	100.00%	Rp 122,856,400	Rp 2,283,600	98.18%
	21. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Menerima Bantuan Biaya Penyertaan Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	40	Orang	Rp 315,000,000	39	Orang	97.50%	Rp 296,550,000	Rp 18,450,000	94.14%
		Jumlah PNS yang Menerima Bantuan Biaya Pendidikan Tugas Belajar	2	Orang		2	Orang	100.00%			
IX	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				Rp 24,662,012			107.18%	Rp 20,274,000	Rp 4,388,012	82.21%
	Sub Kegiatan :										
	22. Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Karis, Karsu, Karpeg dan Satyalencana	350	Buah	Rp 24,662,012	212	Buah	60.57%	Rp 20,274,000	Rp 4,388,012	82.21%
		Jumlah SK CTLN (Cuti di Luar Tanggungan Negara)	4	SK		0	SK	0.00%			
		Jumlah SK Hukuman Disiplin	10	SK		4	SK	40.00%			
		Jumlah SK Izin Perceraian	10	SK		18	SK	180.00%			
		Jumlah SK Pensiun (Janda/Duda/Yatim)	150	SK		202	SK	134.67%			
		Jumlah Surat Cuti (Cuti Sakit, Cuti Besar, Cuti Melahirkan, Cuti Alasan Penting)	140	Surat		319	Surat	227.86%			
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					Rp 979,324,244			92.86%	Rp 846,592,740	Rp 132,731,504	86.45%
III	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia				Rp 979,324,244			92.86%	Rp 846,592,740	Rp 132,731,504	86.45%

No.	PROGRAM/ KEGIATAN	OUTPUT DLM DPA	TARGET KINERJA	ANGGARAN 2022 (Rp.)	REALISASI FISIK			REALISASI KEUANGAN			
					FISIK/ KINERJA	%		KEUANGAN	SISA PAGU ANGGARAN	%	
1	2	3	4	5	6	7=(6/4)	8	9	10= (8/5)		
X	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional			Rp 979,324,244			92.86%	Rp 846,592,740	Rp 132,731,504	86.45%	
	Sub Kegiatan :										
23.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Peserta Diklat Fungsional	0	Orang	Rp 979,324,244			Rp 846,592,740	Rp 132,731,504	86.45%	
		Jumlah Peserta Diklat Teknis	14	Orang		12	Orang				85.71%
		Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	152	Orang		152	Orang				100.00%
		Jumlah Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator	0	Orang							
		Jumlah Peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II	0	Orang							
					Rp 8,858,376,327		97.86%	Rp 7,282,830,341	Rp 1,575,545,986	82.21%	

Jabatan	Paraf
Sekretaris BKPSDM	
Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	

Pelaihari, 02 Januari 2023
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Drs. H. Tajuddin Noor Effendi, M.Si
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19630808 198602 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

**MATRIKS
KESELARASAN**



BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

LKj
LAPORAN KINERJA
TAHUN 2022

MATRIKS KESELARASAN
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut
Tahun 2022

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 / Kegiatan / Sub Kegiatan			Sasaran	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan Terkait dengan Sasaran (Y/T)	Aanggran Terkait	Ket	
							Uraian	Indikator	Target					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD dan Reformasi Birokrasi	Y	Nilai LAKIP	Y	Pendukung IKU	1	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/KABUPATEN KOTA	IKM		Baik	BKPSDM Kab. Tanah Laut	Y	6,564,061,908	Perubahan APBD
						1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Kinerja dan Perencanaan Keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	11	Dok			9,029,435	
						1)	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan (RENJA, RENSTRA, RKA, RKAP, DPA, DPPA)	6	Dok		Y	4,981,240	
						2)	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen LAKIP, RB, ZI, LPPD, dan LKPD	5	Dok			4,048,195	
						2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Kinerja dan Keuangan yang Disusun sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	7	Dok		Y	4,803,525,947	
						-3)	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah PNS BKPSDM	37	Orang / Bulan			4,795,269,745	
						4)	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen CALK	1	Dok		Y	8,256,202	
								Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Bendahara	4	Dok				
								Jumlah Verifikasi	2	Verifikasi				
						3	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	20	Jenis			1,067,570,730	
						6)	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis alat Listrik dan Elektronik	6	Jenis			3,467,245	
						7)	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5	Jenis			736,528,328	
						8)	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Jenis Dokumen yang dicetak	9	Jenis			86,624,159	
						9)	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Rapat	11	Kali		Y	240,951,000	
Jumlah SPPD Perjalanan Dinas dalam Kabupaten dan Luar Daerah dalam Provinsi dan Luar Daerah dan Luar Provinsi	12	Bulan												

						4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Jenis Jasa Penunjang Urusan SKPD	25	Jenis	Y	563,845,617
						10)	Penyediaan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Rekening yang harus dibayar	12	Rekening		175,114,201
						11)	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jenis Alat Kebersihan dan Bahan Pembersih	24	Jenis		388,731,616
								Jumlah Jenis Bibit Tanaman	1	Jenis		
								Jumlah Laporan PNS Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang Terlayani	12	Laporan		
								Jumlah Tenaga Non PNS	15	Orang		
						5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Jenis Barang Milik Daerah yang Dipelihara	29	Jenis	Y	120,089,979
						12)	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional Roda 2 yang Dipelihara	9	Buah/ Tahun		37,160,000
								Jumlah Kendaraan Dinas/ Operasional Roda 4 yang Dipelihara	4	Buah/ Tahun		
						13)	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Jenis Peralatan/Kerja yang dipelihara	17	Jenis		33,134,200
						14)	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Jenis Bahan Baku Bangunan	2	Jenis		49,795,779
II	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Y				II PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					ASN Kab. Tanah Laut	1,314,990,175
			Meningkatnya Pemenuhan Pegawai	Y	Pendukung IKU	6	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Kepegawaian	5	Dok	Y	389,300,007
						15)	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Formasi Kepegawaian	1	Dok		8,052,902
						16)	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Calon ASN yang Diterima	150	Orang	ASN Kab. Tanah Laut	223,526,794
			Tingkat Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Y	Pendukung IKU	17)	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi Pelayanan Publikasi dan Informasi Kepegawaian yang Dipelihara	6	Aplikasi		157,720,311
								Jumlah Dokumen Pelayanan Publikasi dan Informasi Kepegawaian	4	Dok		
III	Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standard Kompetensi	Y	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi	Y	IKU	7	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Mutasi ASN dan Promosi ASN	3735	Orang	Y	460,888,156
						18)	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	1000	Orang		224,457,443
								Jumlah Mutasi Keluar / Masuk Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut	30	Orang		

						Jumlah Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional	600	Orang	ASN Kab. Tanah Laut			
					19)	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Gaji Berkala	1500	Orang		114,840,713	
							Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Pangkat ASN	600	Orang			
					20)	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi	5	Orang		121,490,000	
		Meningkatnya ASN Sesuai Kompetensi	Y	IKU	8	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah PNS yang Memenuhi Syarat untuk Uji Kompetensi	67	Orang	ASN Kab. Tanah Laut	Y	440,140,000
					21)	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Diikutkan Assesment	25	Orang			125,140,000
					22)	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Menerima Bantuan Biaya Penyertaan Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	40	Orang			315,000,000
							Jumlah PNS yang Menerima Bantuan Biaya Pendidikan Tugas Belajar	2	Orang			
		Persentase Pembinaan Aparatur Sipil Negara	Y	Pendukung IKU	9	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen SK	664	SK	ASN Kab. Tanah Laut	Y	24,662,012
					23)	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Karis, Karsu, Karpeg dan Satyalencana	350	Buah			24,662,012
							Jumlah SK CTLN (Cuti di Luar Tanggungan Negara)	4	SK			
							Jumlah SK Hukuman Disiplin	10	SK			
							Jumlah SK Izin Perceraian	10	SK			
							Jumlah SK Pensiun (Janda/Duda/Yatim)	150	SK			
							Jumlah Surat Cuti (Cuti Sakit, Cuti Besar, Cuti Melahirkan, Cuti Alasan Penting)	140	Surat			
		Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Y	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Mengikuti Diklat Manajerial dan Fungsional	Y	IKU	III PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			ASN Kab. Tanah Laut		979,324,244
					10	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Peserta yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	166	Orang	ASN Kab. Tanah Laut	Y	979,324,244
					24)	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepernimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Peserta Diklat Fungsional	0	Orang	ASN Kab. Tanah Laut		979,324,244
							Jumlah Peserta Diklat Teknis	14	Orang			
							Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	152	Orang			
							Jumlah Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator	0	Orang			
							Jumlah Peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II	0	Orang			

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut



Drs. H. Tajudin Noor Effendi, M.Si
Pembina Tk. 1 / (IV/b)
NIP. 19630808 198602 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH LAUT

RENCANA AKSI
DAN
REALISASI



BKPSDM
Kabupaten Tanah Laut

LKj
LAPORAN KINERJA
TAHUN 2022

Rencana Aksi dan Realisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Tanah Laut
Tahun 2022

Sasaran	Indikator	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator	Target	Target				Realisasi				Capaian	Pagu	Anggaran				Realisasi				Capaian			
					TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4			TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4				
1	2	3	4	5	6				7				8	9				10				11				12
	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Reformasi Birokrasi	PENUJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH-KABUPATEN KOTA											6,564,061,908	4,489,092,497	844,862,696	219,279,900	941,606,815	1,011,764,693	1,364,054,984	1,452,922,431	1,635,947,418	83.56%				
Persentase Dokumen Perencanaan Kinerja dan Perencanaan Keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Kinerja dan Perencanaan Keuangan yang disusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku	11	Dok	4	3	1	3	4	3	1	3	100.00%	9,029,435	7,104,435	1,925,000	-	-	4,456,300	-	1,250,000	1,950,000	84.79%			
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan (RENJA, RENSTRA, RKA, RKAP, DPA, DPPA)	6	Dok	1	2	1	2	1	2	1	2	100.00%	4,961,240	3,056,240	1,925,000	-	-	1,246,300	-	1,250,000	1,950,000	89.26%			
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen LAKIP, RB, ZI, LPPD, dan LKPD	5	Dok	3	1	0	1	3	1	0	1	100.00%	4,048,195	4,048,195	-	-	-	3,210,000	-	-	-	79.29%			
Persentase Laporan Kinerja dan Keuangan yang Disusun sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Kinerja dan Keuangan yang Disusun sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku	7	Dok	2	2	1	2	2	2	1	2	100.00%	4,803,525,947	4,112,428,151	689,075,296	1,022,500	1,000,000	796,776,889	1,216,012,282	1,226,271,261	1,208,202,385	82.58%			
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah PNS BKPSDM	37	Orang / Bulan	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	100.00%	4,785,269,745	4,107,216,741	689,053,004	-	-	793,934,589	1,214,891,182	1,225,771,261	1,205,813,185	80.61%			
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen CALK	1	Dok	1	0	0	0	1	0	0	0	100.00%	8,256,202	5,211,410	1,022,292	1,022,500	1,000,000	2,836,300	1,121,100	500,000	2,369,200	82.93%			
	Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Bendahara	4	Dok	1	1	1	1	1	1	1	1	100.00%														
	Jumlah Verifikasi	2	Verifikasi	0	1	0	1	0	1	0	1	100.00%														
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	20	Jenis	4	5	4	7	12	8	0	1	95.00%	1,067,570,730	264,894,849	21,500,900	61,425,000	771,750,881	94,502,423	21,510,500	76,726,801	205,907,447	38.37%			

Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis alat Listrik dan Elektronik	6	Jenis	1	2	1	2	6	0	0	0	100.00%	3.487,245	3.487,245	-	-	-	2.348,000	-	-	-	87.72%	
	Jumlah Jenis Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5	Jenis	1	1	1	2	4	0	0	0	80.00%	738.528.328	120.228.445	-	-	616.299.881	36.879.000	-	18.549.000	35.820.000	12.39%	
Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	Jumlah Jenis Dokumen yang dicetak	9	Jenis	2	2	2	3	2	6	0	1	100.00%	86.624,159	22.124,159	21.500,000	21.500,000	21.500,000	2.851,000	28.080,500	10.707,200	35.939,000	87.25%	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Rapat	11	Kali	3	3	3	2	3	2	4	2												
	Jumlah SPPD Perjalanan Dinas dalam Kabupaten dan Luar Daerah dalam Provinsi dan Luar Daerah dan Luar Provinsi	12	Bulan	3	3	3	3	3	3	3	3	100.00%	240.951,000	58,075,000	-	47.925,000	133.951,000	56.424,423	2.430,000	47,470,80	134,148,447	99.80%	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Jenis Jasa Penunjang Urusan SKPD	25	Jenis	6	7	6	6	9	21	3	1	100.00%	563.845,817	142,120,882	140,582,400	140,582,400	140,580,155	103,055,131	122,483,952	135,281,367	150,843,288	80.74%	
Penyediaan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Rekening yang harus dibayar	12	Rekening	3	3	3	3	6	0	1	3	100.00%	175.114,201	44.569,201	43.515,000	43.515,000	43.515,000	11,614,021	25,307,842	33,585,257	58,632,176	73.92%	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jenis Alat Kebersihan dan Bahan Pembersih	24	Jenis	8	6	6	6	0	20	3	1												
	Jumlah Jenis Bibit Tanaman	1	Jenis	0	1	0	0	0	1	0	0												
	Jumlah Laporan PNS Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut yang Tertayani	12	Laporan	3	3	3	3	3	3	3	3	100.00%	388.731,616	97,551,661	97,087,400	97,087,400	97,045,155	91,141,110	97,156,110	101,686,110	92,211,110	98.32%	
	Jumlah Tenaga Non PNS	15	Orang	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%												
Pemeliharaan Barang MMK Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Jenis Barang MMK Daerah yang Dipelihara	29	Jenis	7	7	7	11	6	19	3	4	100.00%	120.089,679	32,544,200	11,000,000	3,250,000	83,295,779	1,978,950	17,068,250	13,393,300	68,044,300	90.34%	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional Roda 2 yang Dipelihara	9	Buah/ Tahun	2	2	2	3	2	7	0	0												
	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional Roda 4 yang Dipelihara	4	Buah/ Tahun	1	1	1	1	3	1	0	0	100.00%	37.160,000	11,000,000	11,000,000	6,250,000	6,910,000	8,529,960	6,693,250	7,033,000	12,800,800	99.72%	
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Jenis Peralatan/Kerja yang dipelihara	17	Jenis	4	4	4	5	1	11	3	2	100.00%	33.134,200	21,544,200	-	-	11,590,000	450,000	6,375,000	6,360,000	11,830,000	81.53%	

		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Jenis Bahan Baku Bangunan	2	Jenis	0	0	0	2	0	0	0	2	100.00%	49,795,779	-	-	-	49,795,779	-	-	44,413,500	89.19%		
		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH													1,314,980,175	562,085,960	476,531,966	31,800,000	244,572,249	138,486,000	255,175,000	188,820,500	373,292,574	72.38%	
		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Kepegawaian	5	Dok	0	1	3	1	1	3	0	1	124.22%	389,300,607	229,783,116	110,591,966	31,800,000	17,124,925	45,906,000	48,885,000	44,255,500	58,612,425	51.03%	
Meningkatnya Pemenuhan Pegawai	Persentase Pemenuhan Aparatur Sesuai Formasi	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Formasi Kepegawaian	1	Dok	0	0	0	1	0	0	0	1	100.00%	8,052,802	7,527,977	-	-	524,925	4,500,000	-	-	524,925	62.40%	
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Calon ASN yang Diterima	150	Orang	0	0	0	150	0	0	0	250	172.67%	223,526,004	144,734,828	78,791,966	-	-	5,800,000	18,085,000	-	-	18,000,000	18.74%
Meningkatnya Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian yang Akurat	Persentase Data Kepegawaian yang Akurat	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi Pelayanan Publikasi dan Informasi Kepegawaian yang Dipelihara	6	Aplikas	0	6	0	0	0	6	0	0	100.00%	157,720,311	77,520,311	31,800,000	31,800,000	16,600,000	35,300,000	31,800,000	44,255,500	40,087,500	96.21%	
			Jumlah Dokumen Pelayanan Publikasi dan Informasi Kepegawaian	4	Dok	0	1	3	0	1	3	0	0												
Meningkatnya Penempatan Aparatur yang Memenuhi Standar Kompetensi	Persentase Penempatan Aparatur Sipil Negara yang Memenuhi Standar Kompetensi	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Mutasi ASN dan Promosi ASN	3735	Orang	768	1058	758	1040	1031	1324	618	984	96.71%	446,888,156	197,573,313	40,340,000	-	212,974,843	73,810,000	52,990,000	3,075,904	183,339,749	67.96%	
		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	1000	Orang	250	250	250	250	101	866	6	6												
			Jumlah Mutasi Kekar / Masuk Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut	30	Orang	8	8	7	7	5	5	10	9	85.91%	224,457,443	46,472,600	-	-	177,984,843	19,450,000	20,490,000	1,500,000	78,641,749	53.50%	
			Jumlah Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional	600	Orang	150	150	150	150	154	95	23	107												
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Gaji Berkala	1500	Orang	350	350	350	350	586	178	229	798														
	Jumlah Surat Keputusan Bupati Tentang Kenaikan Pangkat ASN	600	Orang	0	300	0	300	185	180	346	80														
														124.23%	114,940,713	74,600,713	40,340,000	-	-	54,360,000	19,000,000	-	-	34,988,000	94.27%

		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Promosi Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pimpinan Tinggi	5	Orang	0	0	1	3	0	0	1	3	80.00%	121,490,000	75,500,000	-	-	44,990,000	-	13,500,000	1,575,000	69,700,000	69.78%
Meningkatnya ASN Sesuai Kompetensi	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah PNS yang Memenuhi Syarat untuk Uji Kompetensi	67	Orang	30	1	1	34	30	1	1	34	99.38%	440,140,000	113,700,000	325,600,000	-	840,000	13,400,000	143,150,000	140,000,000	122,856,400	95.29%
		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Dilakukan Assesment	25	Orang	0	0	0	25	0	0	0	25	100.00%	125,140,000	85,000,000	39,300,000	-	840,000	-	-	-	122,856,400	98.18%
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Menerima Bantuan Biaya Penyerahan Ujian Dinas dan Ujian Kenaiakan Pangkat Penyesuaian Jajaz	40	Orang	30	0	0	9	30	0	0	9	97.50%	315,000,000	28,700,000	286,300,000	-	-	13,400,000	143,150,000	140,000,000	-	94.14%
			Jumlah PNS yang Menerima Bantuan Biaya Pendidikan Tugas Belajar	2	Orang	0	1	1	0	0	1	1	0	100.00%										
Meningkatnya Pemenuhan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Pembinaan Aparatur Sipil Negara	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen SK	664	SK	166	168	166	164	65	161	339	190	107.18%	24,662,012	21,029,531	-	-	3,632,481	1,350,000	9,150,000	1,290,000	8,484,000	82.21%
		Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Karis, Karwu, Karpeg dan Satyalencana	350	Buah	88	88	87	87	24	0	188	0	60.57%	24,662,012	21,029,531	-	-	3,632,481	1,350,000	9,150,000	1,290,000	8,484,000	82.21%
			Jumlah SK CTLN (Cutl di Luar Tanggungan Negara)	4	SK	1	1	1	1	0	0	0	0	0.00%										
			Jumlah SK Hukuman Disiplin	10	SK	2	3	3	2	0	3	0	1	40.00%										
			Jumlah SK Izin Perceraian	10	SK	2	3	3	2	0	6	8	4	180.00%										
			Jumlah SK Pensiun (Janda/Duda/Yati m)	150	SK	38	38	37	37	0	96	44	62	134.67%										
			Jumlah Surat Cuti (Cuti Sakit, Cuti Besar, Cuti Melahirkan, Cuti Alasan Penting)	140	Surat	35	35	35	35	41	56	99	123	227.86%										
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA															979,324,244	-	775,962,560	12,477,684	190,884,000	-	405,920,000	283,660,000	157,012,740	86.45%
		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Peserta yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	166	Orang	0	152	0	12	0	152	0	12	92.86%	979,324,244	-	775,962,560	12,477,684	190,884,000	-	405,920,000	283,660,000	157,012,740	86.45%

Meningkatnya ASN Sesuai Kompetensi	Persentase Diklat ASN Sesuai Kompetensi	Penyelenggaraan Pembinaan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Peserta Diklat Fungsional	0	Orang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00%	979,324,244	-	775,962,560	12,477,684	190,884,000	-	405,920,000	283,660,000	157,012,740	86.45%
			Jumlah Peserta Diklat Teknis	14	Orang	0	0	0	12	0	0	0	12	85.71%																			
			Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS	152	Orang	0	152	0	0	0	152	0	0	100.00%																			
			Jumlah Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator	0	Orang	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00%																			
			Jumlah Peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II	0	Orang	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00%																			

Kepala Badan Kepegawaian dan
 Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Tanah Laut



Drs. H. Tejudin Noor Effendi, M.Si
 Pembina Tk. IV (IV/b)
 NIP. 19630808 198602 1 008