



**RENCANA KINERJA TAHUNAN
(RKT)**

BKPSDM

**KABUPATEN SUKAMARA
TAHUN 2020**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sukamara
Jl. Tjiik Riwut km.12 Telp. (0532) 2073045 Sukamara



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas segala limpahan Rahmat dan Karunia-Nya telah selesai disusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2020. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan pedoman dan pengendali pembangunan daerah di bidang pengawasan atau sebagai arah dalam pencaapaian visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara yang dipakai sebagai acuan dalam pelaksanaan program-program yang akan dijalankan oleh seluruh pegawai baik pejabat struktural maupun pejabat fungsional.

Rencana kinerja Tahunan ini merupakan ini disusun berdasarkan pada rencana strategis (RENSTRA) tahun 2018-2023 serta Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara yang memuat visi dan misi serta tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan. Selain itu juga kebijakan-kebijakan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara.

Dengan selesainya RKT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2020 ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur yang mencakup keseluruhan tugas pokok dan fungsi suatu organisasi yang dapat memberikan gambaran keberadaan organisasi dan program-program utamanya.

Demikian Rencana Kinerja Tahunan (RKT) ini kami sampaikan dengan harapan dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Terima kasih.

Sukamara, Januari 2020

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



DONALD SIMANUNTAK, SE.

Pembina Utama Muda

NIP. 19631008 199303 1 009



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	1
1.3 Maksud dan Tujuan	2
1.4 Sistematika Penulisan	3
BAB II RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)	4
2.1 Evaluasi pelaksanaan RKT tahun 2019	4
2.2 Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2020	5
BAB III PENUTUP	11
LAMPIRAN		



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-undang No 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mengamanatkan bahwa perencanaan pembangunan daerah adalah satu kesatuan dalam sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dengan tujuan untuk menjamin adanya keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi. Rencana Kinerja Tahunan SKPD merupakan proses penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategik (Renstra) SKPD yang mencakup periode tahunan.

Rencana Kinerja Tahunan SKPD menggambarkan kegiatan tahunan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah (SKPD) dan indikator kinerja beserta target-targetnya berdasarkan program, kebijakan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategik. Target kinerja tahunan di dalam rencana kinerja ditetapkan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Target kinerja tersebut merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam satu periode tahunan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2020 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta mengacu pada Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara tahun 2018-2023.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara mempunyai Tugas Pokok dan fungsi sebagai berikut:

a. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Sukamara.

b. Fungsi

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



1.2. Landasan Hukum

Rencana Kinerja Tahunan tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara disusun berdasarkan :

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887)
6. Peraturan Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 6 Tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara (Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 67);
7. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2019 tentang APBD Kabupaten Sukamara Tahun Anggaran 2020
8. Peraturan Bupati Sukamara Nomor 39 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara (Lembaran Bupati Sukamara Tahun 2019 Nomor 40).
9. Peraturan Bupati 37 Tahun 2019 tentang APBD Kabupaten Sukamara Tahun Anggaran 2020
10. Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2020.

1.3. Maksud dan Tujuan

Rencana kinerja tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara tahun 2020 dimaksudkan sebagai penjabaran dari rencana strategis dan acuan dalam penyusunan penetapan kinerja dan pelaksanaan kinerja serta menjaga konsistensi dan keterpaduan dalam perencanaan, pelaksanaan,



penganggaran maupun pengawasan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara.

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penyusunan rencana kinerja tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara tahun 2020 adalah :

- a. Menyusun RKT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2020
- b. Menyediakan arahan penyusunan Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara tahun 2020
- c. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian RKT SKPD dan keterkaitannya dengan dokumen perencanaan lainnya

1.2 Maksud dan Tujuan

Memuat maksud penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) berikut tujuan penyusunannya

1.3 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang penyusunan RKT SKPD

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan RKT SKPD serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) SKPD

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD tahun 2019

Berisikan kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan RKT SKPD tahun lalu yang akan memberikan informasi sejauh mana keberhasilan dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan serta sejalan dengan tema tahunan pembangunan yang diusung.

2.2 Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD Tahun 2020.

Memuat Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD yang akan datang Penjelasan pokok yang disajikan antara lain:
Sasaran Strategik pada tahun yang akan datang yang diambil dari sasaran program/kegiatan dalam Rencana Strategis serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi SKPD dan Indikator dan target kinerja.

BAB III PENUTUP

**BAB II
RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)****2.1. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2019**

Dalam suatu manajemen kinerja, setiap unit kerja diakhir tahun melakukan evaluasi kinerja menilai mengenai apa yang sudah dan telah dilakukan. Proses evaluasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kegiatan berjalan serta apa yang menjadi kendala pada waktu pelaksanaan kegiatan. Evaluasi juga merupakan *feedback* untuk perencanaan kedepan dan bahan referensi tentang apa yang harus diperbaiki untuk tahun-tahun berikutnya.

Dalam evaluasi pelaksanaan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara tahun 2019 diambil dari pelaksanaan kegiatan yang sudah dilaksanakan pada tahun 2019 serta berorientasi pada Sasaran serta Indikator dan Target Kinerja. Dalam evaluasi pelaksanaan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2019 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memuat beberapa point diantaranya :

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



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

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

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

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

2.2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2020

A. Sasaran Strategis

Visi Pembangunan Kabupaten Sukamara berpedoman pada arah pembangunan Kabupaten Sukamara sebagai aman tertuang dalam RPJPD Kabupaten Sukamara Tahun 2005-2025. Memperhatikan permasalahan dan tantangan yang dihadapi di masa depan, dan dengan memperhatikan faktor dan isu-isu strategis serta potensi daerah, maka dalam menjalankan Pembangunan Kabupaten Sukamara, visi Kabupaten Sukamara tahun 2018-2023 adalah **TERWUJUDNYA MASYARAKAT SUKAMARA YANG SEJAHTERA,**



MAJU DAN BERMATABAT, DIDUKUNG PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL. Visi tersebut mengandung beberapa kata kunci yang menjadi penekanan yaitu :

- a. Sukamara**, Meliputi wilayah dan isinya. Artinya Kabupaten Sukamara dengan 5 (lima) kecamatan dan 32 desa/kelurahan
- b. Sejahtera**, Mengandung makna dalam lima tahun ke depan akan terjadi semakin meningkatnya kesejahteraan masyarakat, yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan per kapita penduduk yang berdampak pula pada menurunnya angka kemiskinan, serta peningkatan keterjangkauan pelayanan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasar.
- c. Maju**, Mengandung Makna Kondisi pembangunan daerah yang dilandasi keinginan bersama untuk mewujudkan masa depan ekonomi, sosial dan lingkungan fisik yang lebih baik, didukung sumberdaya manusia yang unggul, profesional, berperadaban tinggi, berdaya saing, berakhlak mulia serta berwawasan ke depan.
- d. Bermartabat**, Mengandung makna kondisi kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara yang bertumpu pada nilai-nilai budi pekerti dan budaya yang luhur, mengedepankan etika, moral, maupun norma agama masyarakat.
- e. Pemerintahan yang Profesional**, Mengandung Makna bahwa Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik (Partisipatif, Akuntabel, Transparan dan Efisien) dan bersih (Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme).

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan nyata bagi segenap komponen penyelenggara pemerintahan tanpa mengabaikan mandat yang diberikannya. Adapun misi Pemerintah Kabupaten Sukamara adalah sebagai berikut :

- Misi ke-1** : Membangun manajemen pemerintahan yang profesional, bersih dan demokratis berbasis pelayanan prima kepada masyarakat.
- Misi ke-2** : Mewujudkan sumberdaya manusia kabupaten sukamara yang terdidik dan sehat
- Misi ke-3** : Meningkatkan kuantitas dan kualitas infrastruktur secara terarah, terukur dan berkeadilan.
- Misi ke-4** : Mendorong kemandirian ekonomi yang berbasis sumberdaya alam lokal (pertanian, perikanan, industri dan pariwisata) dengan memperhatikan kualitas lingkungan hidup.
- Misi ke-5** : Meningkatkan kualitas kehidupan beragama dan bermasyarakat menuju kondisi masyarakat yang aman, tenteram dan dinamis.

Terkait dengan Visi dan Misi Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya



Manusia Kabupaten Sukamara dalam penyusunan Rencana Strategis berdasarkan Misi ke-1 yakni **“Membangun manajemen pemerintahan yang profesional, bersih dan demokratis berbasis pelayanan prima kepada masyarakat”**. Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) harus didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang profesional, disiplin dan berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*), sampai kepada adanya pengawasan yang proporsional serta menghasilkan pelayanan prima kepada masyarakat.

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

Terkait dengan penjabaran tujuan dan sasaran daerah tersebut, maka rumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara sebagai berikut :

1. Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi

Dengan penetapan sasaran :

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

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

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

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

b) Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi;

Reformasi birokrasi membawa dampak dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Tuntutan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi harapan masyarakat sekaligus menumbuhkan sikap kritis terhadap kinerja birokrasi. Dalam rangka memenuhi tuntutan tersebut salah satu yang dilakukan adalah pegawai mengikuti tes psikologi dan assesment sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan untuk penataan calon pejabat yang berkualitas dan



berkompetensi. Sasaran ini juga ditetapkan untuk memenuhi kekurangan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara yang pensiun setiap tahunnya, walaupun pemenuhan target ini bergantung kepada kebijakan pemerintah pusat untuk penerimaan pegawai baru, tetapi Badan Kepegawaian Kabupaten Sukamara tetap mengusulkan kebutuhan pegawai kepada Pemerintah Pusat.

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi.

c) Meningkatkan disiplin ASN

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

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN.

2. Terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai ASN

Dengan penetapan sasaran :

a) Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN

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

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

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

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

Dengan penetapan sasaran :

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

a) Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian;

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

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

Keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik salah satu diantaranya adalah pelaksanaan pelayanan administrasi perkantoran yang berkualitas sehingga dapat dihasilkan kinerja yang optimal. Salah satu faktor



pendukungnya adalah pemenuhan atas sarana dan prasarana pelayanan.

b) Tersedianya akurasi data kepegawaian.

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah ;

- 1) Persentase pengelolaan data kepegawaian.

4. Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Dengan penetapan sasaran :

a) Meningkatkan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah

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

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

Dalam rangka mewujudkan misi, tujuan dan sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023 disusun Strategi pencapaian sebagai berikut :

1. Penyusunan analisis kebutuhan diklat
2. Pelaksanaan assesmen
3. Pelaksanaan Seleksi penerimaan CPNS
4. Pemrosesan terhadap segala pelanggaran disiplin secara berjenjang
5. Evaluasi terhadap penilaian kinerja aparatur
6. Evaluasi kehadiran masuk kerja
7. Pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi
8. Pemrosesan administrasi pegawai yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai secara tepat waktu
9. Penyempurnaan SOP kepegawaian
10. Otomatisasi pelayanan administrasi kepegawaian
11. Penataan sarana dan prasarana pelayanan administrasi kepegawaian
12. Penataan tata naskah kepegawaian
13. Pengembangan SIMPEG Online
14. Penyelarasan antara perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan sesuai ketentuan perundangan

Dengan kebijakan, yaitu :

1. Meningkatkan kuantitas pembiayaan diklat, Bimtek, Sosialisasi, Workshop, dan pelatihan lainnya dan juga peningkatan pembiayaan tugas belajar
2. Menetapkan standar kompetensi dalam produk hukum mengikat
3. Mendorong peningkatan kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan disiplin pegawai ASN



4. Konsistensi penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin ASN
5. Konsistensi penerapan dan penegakan kode etik
6. Pemenuhan hak pegawai sesuai dengan beban kerja berdasarkan hasil evaluasi jabatan
7. Pemenuhan hak administratif pegawai secara tepat, cepat dan akurat sesuai peraturan perundang-undangan
8. Menetapkan SOP pelayanan administrasi kepegawaian dalam produk hukum mengikat
9. Peningkatan kualitas dan kuantitas pengelolaan SIMPEG dan TAKAH
10. Konsistensi Kinerja dan Anggaran berdasarkan hasil (Outcome)

B. Indikator dan target Kinerja yang akan dicapai pada tahun 2020

Dalam pelaksanaan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara tahun 2020 berorientasi pada tujuan, sasaran serta indikator dan target kinerja yang diambil dari sasaran program/kegiatan dalam rencana strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara tahun 2018-2023, yaitu :

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



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KET.
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	95,00%	Non IKU
		Persentase fasilitasi terhadap sarana prasarana aparatur	95,00%	Non IKU
		Persentase peningkatan disiplin aparatur	95,00%	Non IKU
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD	Nilai Evaluasi AKIP	70	Non IKU
		Persentase temuan BPK/ Inspektorat yang di tindaklanjuti	100,00%	Non IKU



BAB III PENUTUP

RKT yang tersusun ini merupakan dokumen perencanaan kinerja selama tahun 2020 yang nantinya dipakai acuan dalam menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) tahun 2020. Media ini juga dipakai sebagai umpan balik pengambilan keputusan pihak-pihak terkait dalam melakukan introspeksi dan refleksi untuk membuat langkah-langkah perbaikan dimasa-masa mendatang.

Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2020 perlu diselenggarakan sebagai dasar penyusunan anggaran Tahun Anggaran 2020 sekaligus merupakan komitmen yang ingin diwujudkan (*target setting*) oleh pimpinan dan seluruh anggota satuan organisasi/kerja.

Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara disusun untuk mewujudkan terselenggaranya Pemerintah yang baik (*good governance*) atau Pemerintah yang berdaya guna dan berhasil guna, transparansi, bersih serta bertanggungjawab. Perencanaan kinerja merupakan penjabaran sasaran dan program dalam berbagai kegiatan secara tahunan melalui penetapan target kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja kegiatan.

RKT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara merupakan gambaran rencana kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2020, yang dijadikan sebagai acuan pelaksanaan program dan kegiatan Tahun 2020.

Demikian RKT ini kami susun dengan segala kekurangan yang kami miliki, semoga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi pada tahun-tahun berikutnya.

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



DONALD SIMANUNTAK, SE.
Pembina Utama Muda
NIP. 19631008 199303 1 009

LAMPIRAN 1
RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2020
dengan INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

SASARAN				PROGRAM	KEGIATAN				Ket.
No.	Uraian	IKU	Target		Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Peningkatan Kompetensi sumber daya aparatur sipil negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95%	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Input : Dana	Rp.	150.000.000,00	
						Output : Pegawai BKD yang mengikuti Diklat Formal	Orang	15	
						Outcome : meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur setelah mengikuti Diklat formal	%	95	
					Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD	Input : Dana	Rp.	178.874.000,00	
						Output : CPNS yang mengikuti diklat prajabatan	Orang	70 CPNS	
						Outcome : terwujudnya PNS yang memiliki wawasan, disiplin, etos kerja yang baik setelah mengikuti diklat prajabatan	%	95	
					Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD	Input : Dana	Rp.	513.185.000,00	
						Output : PNS yang mengikuti diklat Pim Tk. II, III, dan IV	Orang	3 PNS Pim III	
						Output : PNS yang mengikuti diklat Pim Tk. II, III, dan IV	Orang	12 PNS Pim IV	
Outcome : meningkatnya etos kerja, pengetahuan, wawasan, disiplin dan manajerial PNS yang menjadi modal dalam bekerja lebih baik setelah mengikuti Diklat Pim Tk. III dan IV	%	95							

SASARAN				PROGRAM	KEGIATAN				Ket.
No.	Uraian	IKU	Target		Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	95%	Pembinaan dan pengembangan aparatur	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Input : Dana Output : PNS yang mendapatkan bantuan tugas belajar Outcome : meningkatnya kinerja, pengetahuan dan wawasan PNS setelah mengikuti tugas belajar	Rp. Orang %	37.850.000,00 1 PNS 95	
2.	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95%	Pembinaan dan pengembangan aparatur	Seleksi penerimaan CPNSD	Input : Dana Output : Jumlah Formasi yang terpenuhi Outcome : Meningkatnya kualitas dan kuantitas SDM Aparatur	Rp. Formasi %	473.610.000,00 200 95	
					Pengisian Struktur dan Organisasi Pemerintah daerah	Input : Dana Output : Jumlah PNS / Pejabat yang dilantik menjadi pejabat Struktural Outcome : berjalannya fungsi organisasi secara optimal dan meningkatkan sumber daya aparatur dilingkungan pemerintah kabupaten sukamara	Rp. Orang %	95.750.000,00 300 95	
				Pembangunan Dan Pengembangan Assesmen Center	penilaian kompetensi/ assesmen kompetensi untuk penempatan dalam jabatan	Input : Dana Output : Jumlah Pejabat eselon IIB yang mengikuti seleksi Job Fit dan pejabat eselon IIIa yang mengikuti Assesmen Outcome : meningkatnya disiplin dan kinerja PNS serta menambah motivasi PNS dalam bekerja	Rp. Orang %	411.665.000,00 36 95	

SASARAN				PROGRAM	KEGIATAN				Ket.
No.	Uraian	IKU	Target		Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Meningkatnya disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	95%	Pembinaan dan pengembangan aparatur	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Input : Dana	Rp.	0,00	
						Output : Persentase jumlah Kasus yang selesai	%	95	
						Outcome : Meningkatnya disiplin aparatur	%	95	
					Penyusunan Laporan Penilaian dan evaluasi Kinerja Aparatur	Input : Dana	Rp.	0,00	
						Output : laporan evaluasi kinerja aparatur	SKP	1.930	
						Outcome : terwujudnya peningkatan kualitas dan Kinerja Aparatur	%	95	
4.	Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	95%	Pembinaan dan pengembangan aparatur	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Input : Dana	Rp.	0,00	
						Output : PNS yang mendapatkan penghargaan Satya Lencana	Orang	150 PNS	
						Outcome : meningkatnya disiplin dan kinerja PNS serta menambah motivasi PNS dalam bekerja	%	95	
					Sumpah Janji PNS	Input : Dana	Rp.	31.250.000,00	
						Output : Jumlah CPNS dan Aparatur yang diambil sumpah janji	Orang	100	
						Outcome : Terpenuhinya hak dan meningkatnya kinerja aparatur	%	95	
5.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95%	Pembinaan dan pengembangan aparatur	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis	Input : Dana	Rp.	104.510.000,00	
						Output : Jumlah SK Kenaikan Pangkat	SK	450	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan proses administrasi dan pengurusan Usulan Kenaikan Pangkat PNS	%	95	

SASARAN				PROGRAM	KEGIATAN				Ket.
No.	Uraian	IKU	Target		Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				Fasilitasi pindah/purna tugas PNS	Pemindahan Tugas PNS	Input : Dana	Rp.	51.950.000,00	
						Output : terselesaikannya proses administrasi dan pengurusan Pemindahan Tugas PNS	%	95	
						Outcome : meningkatnya Pelayanan proses administrasi dan pengurusan Pemindahan Tugas PNS	%	95	
					Pemulangan Pegawai yang pensiun	Input : Dana	Rp.	0,00	
						Output : terselesaikannya proses administrasi pemulangan pegawai pensiun	%	95	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Pengurusan Pensiun Aparatur	%	95	
6.	Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase pengelolaan data kepegawaian	95%	Pembinaan dan pengembangan aparatur	Pembangunan/pekerjaan pembangunan sistem informasi kepegawaian daerah	Input : Dana	Rp.	23.125.000,00	
						Output : Terlaksananya Update data kepegawaian	%	95	
						Outcome : Meningkatnya disiplin dan tertib administrasi kepegawaian bagi PNS melalui pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah.	%	95	

LAMPIRAN 2
RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2020
dengan INDIKATOR KINERJA PENDUKUNG (IKP)

SASARAN				PROGRAM	KEGIATAN				Ket.
No.	Uraian	IKP	Target		Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	95%	pelayanan administrasi perkantoran	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya air dan listrik	Input : Dana	Rp.	78.000.000,00	
						Output : Jasa Penyediaan sarana komunikasi, sumber daya air dan listrik kantor	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	
					Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan dinas/Operasional	Input : Dana	Rp.	3.750.000,00	
						Output : Penyediaan jasa perizinan surat tanda nomor kendaraan bermotor (STNK)	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	
					Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Input : Dana	Rp.	152.055.000,00	
						Output : Honorarium Pengguna Anggaran dan Barang, Penatausahaan Keuangan dan Barang	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	
					Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Input : Dana	Rp.	14.900.000,00	
						Output : Penyediaan bahan-bahan dan alat-alat kebersihan kantor	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	

SASARAN				PROGRAM	KEGIATAN				Ket.
No.	Uraian	IKP	Target		Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
					Penyediaan Alat Tulis Kantor	Input : Dana	Rp.	31.116.139,00	
						Output : Penyediaan Perlengkapan alat tulis kantor	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	
					Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Input : Dana	Rp.	33.240.000,00	
						Output : Penyediaan jasa foto copy dan cetak map/amplop	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	
					Penyediaan Komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	Input : Dana	Rp.	5.000.000,00	
						Output : Penyediaan lampu dan komponen listrik lainnya	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	
					Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan perundang-undangan	Input : Dana	Rp.	15.840.000,00	
						Output : Jasa Koran dan bahan bacaan lainnya	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	
					Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Input : Dana	Rp.	8.630.000,00	
						Output : Penyediaan bahan bakar minyak/pelumas mesin potong rumput dan pengisian tabung gas	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	

SASARAN				PROGRAM	KEGIATAN				Ket.
No.	Uraian	IKP	Target		Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
					Penyediaan makanan dan minuman	Input : Dana	Rp.	34.225.000,00	
						Output : Penyediaan makan dan minum harian kantor (bagi tenaga honor/kontrak)	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	
					Rapat-rapat konsultasi dan koordinasi ke luar daerah	Input : Dana	Rp.	717.159.306,00	
						Output : SPD Rapat konsultasi dan koordinasi ke luar daerah	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	
					Penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi kegiatan (honor daerah)	Input : Dana	Rp.	190.141.248,00	
						Output : Jasa Tenaga honor/kontrak, dan perlengkapan ATK	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	
					Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	Input : Dana	Rp.	26.000.000,00	
						Output : SPD Rapat koordinasi dalam daerah	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	95	
		Persentase fasilitasi terhadap sarana prasarana aparatur	95%	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Pembangunan gedung kantor	Input : Dana	Rp.	0,00	
						Output : Pembangunan fasilitas gedung kantor	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatkan Sarana dan Prasarana Aparatur	%	95	

PROGRAM				PROGRAM	KEGIATAN				Ket.
No.	Uraian	IKP	Target		Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
					Pengadaan Kendaraan Dinas / Operasional	Input : Dana	Rp.	350.000.000,00	
						Output : Kendaraan Dinas Roda 4	Unit	1	
						Outcome : Meningkatknya Sarana dan Prasarana Aparatur	%	95	
					pengadaan peralatan gedung kantor	Input : Dana	Rp.	130.500.000,00	
						Output : Pengadaan Peralatan perlengkapan kerja kantor	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatknya Sarana dan Prasarana Aparatur	%	95	
					pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Input : Dana	Rp.	16.350.000,00	
						Output : Jasa pihak ketiga pemelihan gedung kantor	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatknya Sarana dan Prasarana Aparatur	%	95	
					pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Input : Dana	Rp.	119.380.000,00	
						Output : Jasa service, penggantian suku cadang dan minyak/pelumas bagi kendaraan dinas	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatknya Sarana dan Prasarana Aparatur	%	95	
					pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Input : Dana	Rp.	54.150.000,00	
						Output : Jasa pemeliharaan perlengkapan dan peralatan kerja kantor	Bulan	12	
						Outcome : Meningkatknya Sarana dan Prasarana Aparatur	%	95	

SASARAN				PROGRAM	KEGIATAN				Ket.	
No.	Uraian	IKP	Target		Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Target		
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD	Persentase peningkatan disiplin aparatur	95%	Peningkatan Disiplin Aparatur	pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Input : Dana	Rp.	24.500.000,00		
						Output : Pakaian Dinas Harian	Stel	35		
						Outcome : Meningkatnya Disiplin Aparatur	%	95		
			Nilai Evaluasi AKIP	70	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Input : Dana	Rp.	25.950.000,00	
					Output : Penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah		Laporan	8		
					Outcome : Meningkatnya Capaian Kinerja Keuangan SOPD		%	95		
			persentase temuan BPK/ Inspektorat yang di tindaklanjuti	100%	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan	Penyusunan Pelaporan Keuangan	Input : Dana	Rp.	6.250.000,00	
		Output : Penyusunan laporan keuangan unaudited dan audited					Laporan	3		
		Outcome : Meningkatnya Capaian Kinerja Keuangan SOPD					%	95		

