



# LKIP 2020

**(Laporan Kinerja Instansi Pemerintah)**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN SUKAMARA**



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Sukamara  
Jl. Tjiik Riwut km.12 Telp. (0532) 2076220 Sukamara



# KATA PENGANTAR



Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayangnya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara tahun 2020 dapat tersusun.

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

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

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

Sukamara, Januari 2021

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



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



# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
IKTISAR EKSEKUTIF .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Dasar Hukum .....	3
1.3. Maksud dan Tujuan .....	4
1.4. Gambaran Umum SOPD .....	5
1.5. Permasalahan dan Solusi berdasarkan Tugas dan Fungsi .....	10
1.6. Sistematika Penulisan .....	13
BAB II PERENCANAAN KINERJA .....	14
2.1. Perencanaan Strategis .....	15
2.2. Rencana Kerja Tahunan .....	19
2.3. Perencanaan Strategis sebelum dan setelah review .....	29
2.4. Perjanjian Kinerja .....	30
2.5. Pengukuran Kinerja .....	33
2.6. Indikator Kinerja Utama (IKU) .....	34
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....	39
3.1. Capaian Kinerja Organisasi .....	40
3.2. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja .....	42
3.3. Akuntabilitas Keuangan .....	88
BAB IV PENUTUP .....	98

#### Gambar-Gambar :

Gambar 1.1 Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Sukamara .....	7
Gambar 1.2 Profil Demografi Pegawai BKPSDM .....	9

#### Tabel - Tabel :

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Gedung Kantor .....	10
Tabel 2.1 Sasaran, Indikator dan Program .....	20
Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja .....	31
Tabel 2.3 Pagu Anggaran Program .....	32
Tabel 2.4 Indikator Kinerja Utama .....	35
Tabel 3.1 Capaian Kinerja BKPSDM Kab. Sukamara tahun 2020 .....	41
Tabel 3.2 Capaian Sasaran Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN .....	43
Tabel 3.3 Capaian Indikator Kinerja .....	44



Tabel 3.4	Analisa Capaian Indikator Kinerja .....	44
Tabel 3.5	Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan Formal .....	45
Tabel 3.6	Rekap Pelaksanaan Diklat Pegawai BKPSDM tahun 2020 .....	46
Tabel 3.7	Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan .....	48
Tabel 3.8	Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan Struktural .....	51
Tabel 3.9	Capaian Indikator Kinerja .....	52
Tabel 3.10	Analisa Capaian Indikator Kinerja .....	54
Tabel 3.11	Capaian Sasaran tersedianya ASN yang memenuhi Standar Kompetensi .	56
Tabel 3.12	Analisa Capaian Indikator Kinerja .....	57
Tabel 3.13	Perbandingan capaian Seleksi Penerimaan CPNS .....	61
Tabel 3.14	Analisa Capaian Pengisian Struktur dan Organisasi Pemda .....	63
Tabel 3.15	Analisa Capaian Penilaian Kompetensi/Assesmen Kompetensi .....	65
Tabel 3.16	Capaian Sasaran meningkatnya Disiplin ASN .....	67
Tabel 3.17	Analisa Capaian Kinerja dengan indikator kinerja persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS .....	68
Tabel 3.18	Analisa Capaian Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS .....	69
Tabel 3.19	Data Jumlah Pelanggaran Disiplin yang ditangani oleh BKPSDM .....	69
Tabel 3.20	Analisa Capaian Kinerja .....	71
Tabel 3.21	Capaian Indikator sasaran strategis meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN .....	73
Tabel 3.22	Analisa Capaian Indikator Kinerja Persentase pegawai yang terpenuhi Hak-hak kepegawaiannya .....	74
Tabel 3.23	Perbandingan Capaian Kenaikan Pangkat Tahun 2019 dan 2020 .....	75
Tabel 3.24	Analisa Capaian Pemberian Satya Lancana Karya Satya .....	78
Tabel 3.25	Perbandingan Pensiun Pegawai Negeri Sipil .....	80
Tabel 3.26	Capaian Indikator Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian .....	81
Tabel 3.27	Analisa Capaian Indikator Kinerja Persentase Administrasi Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu .....	81
Tabel 3.28	Analisa Capaian Indikator Pemindahan Tugas ASN .....	83
Tabel 3.29	Perbandingan Mutasi ASN tahun 2019 dan 2020 .....	83
Tabel 3.30	Capaian Indikator Sasaran Strategis Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian .....	85
Tabel 3.31	Analisa Capaian Indikator Kinerja Persentase Pengelolaan Data kepegawaian .....	85
Tabel 3.32	Analisa Capaian Indikator Kinerja Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah .....	86
Tabel 3.33	Data Pegawai yang menduduki jabatan tahun 2020 .....	87



Tabel 3.34	Pagu dan Realisasi Anggaran BKPSDM Kab. Sukamara Tahun 2020.....	89
Tabel 3.35	Rincian Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran BKPSDM TA. 2020 .....	90
Tabel 3.36	Efektifitas Anggaran terhadap capaian sasaran BKPSDM tahun 2020 .....	94
Tabel 3.37	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya BKPSDM tahun 2020 .....	97



# IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah pada Pemerintah Kabupaten Sukamara sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian daerah, mempunyai peranan strategis dalam menyelenggarakan program dan kegiatan dalam rangka penyelenggaraan roda pemerintahan Kabupaten Sukamara. Sebagai bentuk pertanggungjawaban Amanah yang diemban, maka disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara tahun 2020 yang menyajikan berbagai keberhasilan/capaian strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara serta sejumlah permasalahan dan sejumlah hal yang perlu perbaikan. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran.

Dalam melaksanakan tugasnya pada tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara ditunjang oleh 6 (enam) sasaran, 7 (tujuh) indikator, 8 (delapan) program, dan 33 (tiga puluh tiga) kegiatan. secara umum termasuk dalam interpretasi **tercapai target**. Sedangkan realisasi keuangan total nilai keseluruhan anggaran sebesar Rp.5.658.778.415,84 dan sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 telah direalisasikan/dipergunakan sebesar Rp. 5.039.998.897,00 sehingga sisa (saldo) anggaran tahun 2020 sebesar Rp.618.779.518,84. Dengan serapan anggaran yang mencapai 89,07%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tahun 2020 cukup baik, hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran agar lebih efisien, yang terdiri dari:

- 1) Belanja tidak langsung dengan pagu anggaran sebesar Rp.2.514.431.375,84 dan terealisasi sebesar Rp. 2.353.863.904,00 sehingga tersisa Rp. 160.567.471,84 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 93,61%.



- 2) Belanja Langsung dengan pagu anggaran sebesar Rp.3.144.347.040,00 dan terealisasi sebesar Rp. 2.686.134.993,00 sehingga tersisa Rp. 458.212.047,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 76,82% dengan rincian :
- a. Belanja Pegawai dengan pagu anggaran sebesar Rp.570.075.000,00 dan terealisasi sebesar Rp. 452.396.000,00 sehingga tersisa Rp. 117.679.000,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 79,36%.
  - b. Belanja barang dan Jasa dengan pagu anggaran sebesar Rp.1.670.772.040,00 dan terealisasi sebesar Rp.1.342.004.216,00 sehingga tersisa Rp. 328.767.824,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 80,32%.
  - c. Belanja Modal dengan pagu anggaran sebesar Rp.903.500.000,00 dan terealisasi sebesar Rp. 891.734.777,00 sehingga tersisa Rp.11.765.223,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 98,70%.

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



# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang



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

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

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

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



dipertanggungjawabkan. Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi.

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



APARATUR SIPIL NEGARA

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

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

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

**1.2. Dasar Hukum**

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



- 8) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- 9) Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);
- 10) Peraturan Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 2 Tahun 2019 tentang RPJMD Kabupaten Sukamara Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 64);
- 11) Peraturan Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara (Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Tahun 2019 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sukamara Nomor 67);
- 12) 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).

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

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

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

#### **1.4. Gambaran Umum SOPD**

##### **1.4.1. Pembentukan Organisasi**



Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara, dan 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. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara mempunyai tugas perumusan kebijakan dan penunjang penyelenggaraan Kepegawaian Daerah.

##### **1.4.2. Kedudukan Organisasi**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara adalah Satuan Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian. Badan Kepegawaian dan Pengembangan



Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara dipimpin oleh Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

### **1.4.3. Struktur Organisasi**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara merupakan lembaga teknis sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sukamara dan 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, dengan susunan organisasi terdiri dari :

1. Kepala Badan

Merupakan Pimpinan SOPD dengan Eselon II/b

2. Sekretariat

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

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

3. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi

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

- a) Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
- b) Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan
- c) Sub Bidang Promosi

4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penghargaan dan Penilaian Kinerja

Merupakan pimpinan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penghargaan dan Penilaian Kinerja dengan eselon III/b, yang membawahi para Kepala Sub Bidang eselon IV/a, terdiri dari :

- a) Sub Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

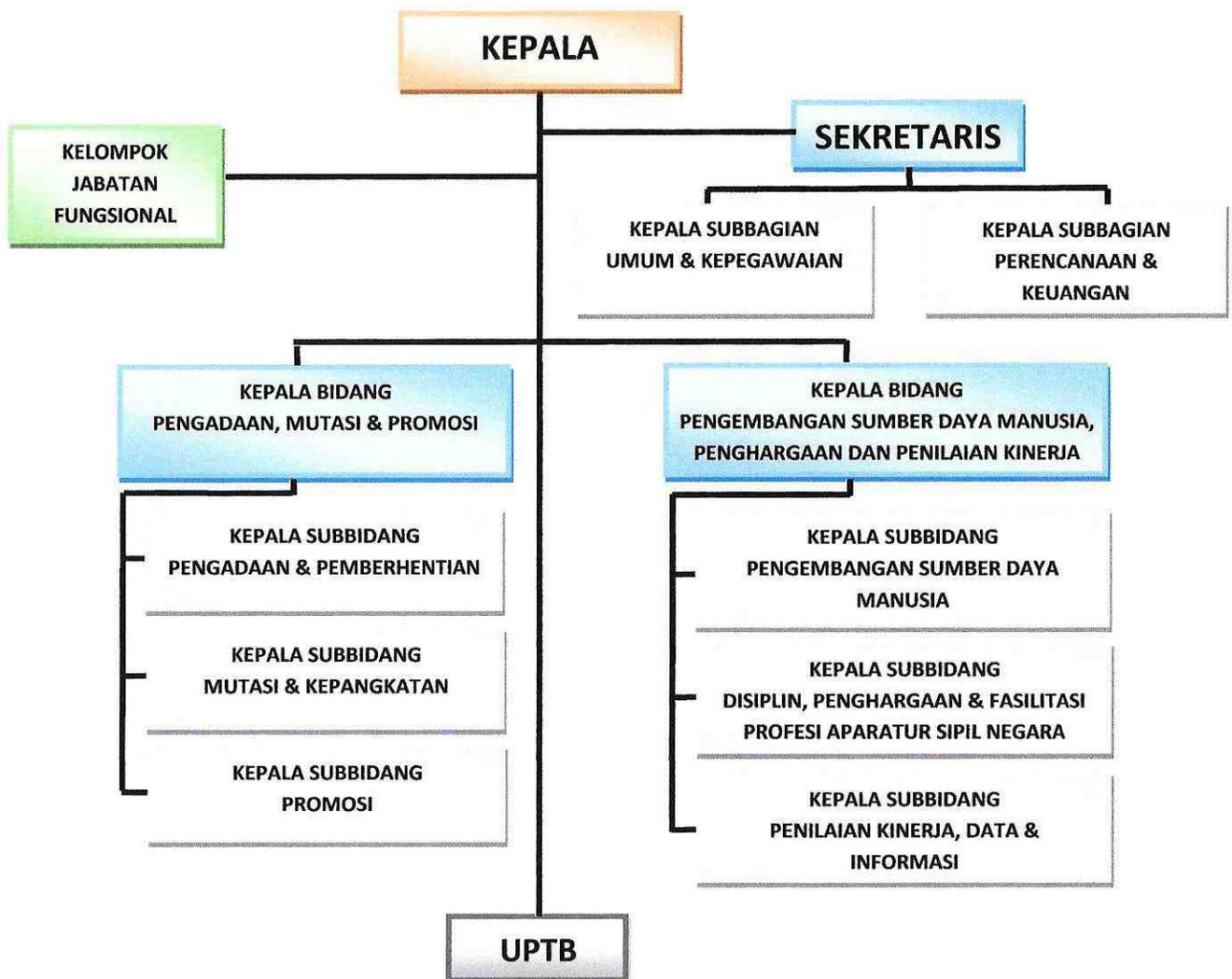


- b) Sub Bidang Disiplin, Penghargaan dan Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara
- c) Sub Bidang Penilaian Kinerja, Data dan Informasi

Berikut adalah Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara :

Gambar 1.1.

**Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara**



**1.4.4. Tugas Pokok dan Fungsi**

Berdasarkan 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 mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang



Kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Sukamara.

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

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

#### **1.4.5. Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur**

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

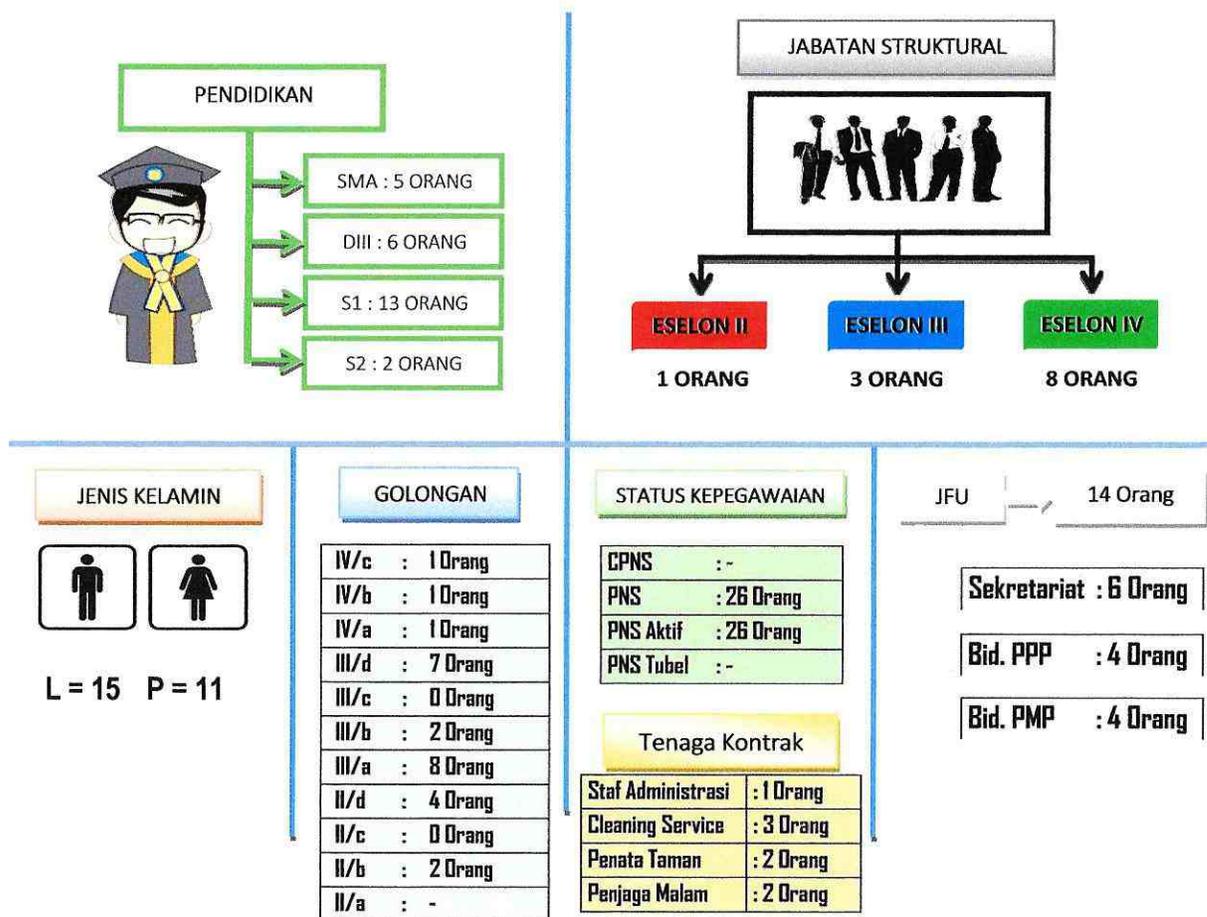
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara dipimpin oleh seorang Kepala Badan dengan Eselon IIb, membawahi seorang Sekretaris dengan Eselon IIIa dan 2 (dua) orang Kepala Bidang dengan Eselon IIIb, 2 (dua) Kepala Sub Bagian dengan Eselon IVa dan 6 (enam) Kepala Sub Bidang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

Jumlah PNS Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Sukamara sampai dengan 31 Desember 2020 sebanyak 26 Orang yang terdiri dari 12 orang Pejabat Struktural dengan komposisi : Golongan IV sebanyak 3 orang dan Golongan III sebanyak 9 orang, sedangkan 14 orang merupakan jabatan pelaksana dengan komposisi 8 orang golongan III

dan 6 orang golongan II yang melayani 1870 orang Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara.

Berikut adalah profil demografi sumber daya manusia (SDM) Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara per 31 Desember 2020 :

**Gambar 1.2**  
**Profil Demografi Pegawai BKPSDM Tahun 2020**  
Jumlah Pegawai = 26 Orang



#### 1.4.6. Sarana dan Prasarana

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



Berdasarkan aset/modal yang dikelolanya, hingga akhir tahun 2020, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara mengelola aset/modal sebesar Rp.7.352.889.011,79 yang terdiri dari Aset Tetap sebesar Rp.7.322.737.229,12 dan Aset Lainnya sebesar Rp.30.151.782,67. Selain itu, dukungan sarana dan prasarana merupakan alat paling utama yang digunakan untuk memberikan pelayanan kepegawaian. Kelengkapan sarana dan prasarana yang memadai sangat mendukung dalam memberikan pelayanan publik yang baik. Sarana dan prasarana yang dikelola per desember 2020 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Sarana dan Prasarana Gedung Kantor**

<b>No.</b>	<b>Sarana dan Prasarana</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Tanah	1	Luas 8,85 Ha
2.	Bangunan Gedung	2	Gedung utama dan Aula
3.	Tempat Parkir	2	1 tempat parkir kepala dan Sekretaris BKPSDM, 1 tempat parkir pegawai BKPSDM
4.	Alat Angkutan	10	Kendaraan Roda 2 ada 7 unit, Kendaraan Roda 4 ada 3 unit
5.	Peralatan kerja kantor	95	PC, Laptop, Printer, Mesin tik, UPS, Hardisk Eksternal.
6.	Perlengkapan kantor	537	Lemari, Filling kabinet, Meja dan kursi, AC, dll
7.	Jaringan Internet	2	(SAPK dan Internet Speedy)
8.	Alat Studio	10	Sound System, Proyektor, Kamera, Handy Camp, TV, dll
9.	Alat Kebersihan	4	Mesin Potong Rumput
10	Mushola Kantor	1	Mushola Nurul Fajri

#### **1.5. Permasalahan dan Solusi berdasarkan Tugas dan Fungsi**

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



1) Isu Lingkungan

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

- a) Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat masih belum memuaskan;
- b) Belum adanya sistem aplikasi kepegawaian (SIMPEG) yang mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien;
- c) Belum terwujudnya kedisiplinan aparatur dalam melaksanakan tugas fungsi dan kewajiban terutama dalam mematuhi jam kerja.
- d) Tuntutan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pelayanan prima namun tidak diimbangi dengan pemberian formasi untuk kebutuhan pegawai dengan jumlah pegawai yang pensiun didaerah.
- e) Adanya pandemi Covid 19 yang mengakibatkan beberapa kegiatan mengalami pengurangan anggaran dan penundaan pelaksanaan kegiatan.

2) Isu kelembagaan dan Peningkatan Sumber Daya Aparatur

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

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

3) Isu Insfrastruktur (Pengembangan Sarana dan Prasarana)

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

- a) Belum mempunyai sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan yang mandiri;
- b) Belum optimalnya sarana pendukung untuk memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang memadai



- c) Pola pengawasan yang belum diimbangi dengan reward bagi ASN.
- 4) Isu Pembinaan dan Pengembangan Aparatur  
Isu ini terkait dengan mewujudkan ASN yang profesional dan peningkatan kinerja ASN. Isu yang teridentifikasi adalah :
- a) Pelaksanaan Assesmen/lelang terbuka jabatan;
  - b) Belum optimalnya Pendidikan dan pelatihan teknis bagi ASN;
  - c) Belum optimalnya penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN;
  - d) Belum terintegrasinya indikator pengembangan Aparatur pemerintah dengan sistem penilaian kinerja pemerintah.

### **Solusi**

1. Adanya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan bagi aparatur sipil negara;
2. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional;
3. Adanya penerimaan CPNS dan Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS melalui Standar Kompetensi Jabatan;
4. Adanya Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), dan adanya Sistem teknologi informasi dan komputersasi yang mendukung pelayanan yang prima cepat dan tepat;
5. Adanya program dan kegiatan dari pemerintah daerah yaitu adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan, tugas belajar, izin belajar, bimbingan teknis serta sosialisasi dalam rangka peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai;
6. Adanya kegiatan sosialisasi, bimtek maupun diklat mengenai peraturan perundang - undangan tentang kepegawaian;
7. Adanya komitmen aparatur untuk lebih meningkatkan dalam memberikan pelayanan;
8. Komitmen penegakan disiplin untuk penurunan pelanggaran disiplin dan pelanggaran hukum pegawai;



9. Adanya pelaksanaan kegiatan assesmen bagi calon pejabat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara.
10. Adanya komitmen dan upaya dari Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara dalam upaya menanggulangi dan mengakhiri pandemic Covid 19 di wilayah Kabupaten Sukamara.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Sukamara Tahun 2020 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

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

#### **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

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

#### **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

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

#### **BAB IV PENUTUP**



# PERENCANAAN KINERJA



Pada bab ini memuat gambaran umum arah kebijakan dan strategis nasional, arah kebijakan dan strategi daerah, Rencana Strategis (Renstra) dan Perjanjian Kinerja Tahun 2020.

Arah kebijakan dan Strategi Daerah berisi uraian mengenai rumusan fokus prioritas dan sasaran yang akan dicapai berdasarkan RPJMD sebagai pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara agar efektif, efisien dan akuntabel.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategis, indikator kinerja Utama (IKU) sedangkan penetapan kinerja memuat sasaran strategis, IKU dan Target yang akan diperjanjikan untuk diwujudkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara pada Tahun 2020.

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2020 ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.



## 2.1. Perencanaan Strategis



Didalam penyelenggaraan Pemerintah perlu diadakan suatu rumusan Perencanaan Strategis yang merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi pemerintah, yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategis, kegijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya serta adanya Isu-isu strategis di tingkat SOPD dianalisis untuk menemukan strategi yang efektif untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dan untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.1. Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Sukamara

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

Sedangkan Misi Pemerintah Kabupaten Sukamara adalah :

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

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara disusun guna mendukung Misi ke-1



yakni **“Membangun manajemen pemerintahan yang profesional, bersih dan demokratis berbasis pelayanan prima kepada masyarakat”**. Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) harus didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang profesional, disiplin dan berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*), sampai kepada adanya pengawasan yang proporsional serta menghasilkan pelayanan prima kepada masyarakat.

Beberapa program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara yang mendukung pencapaian misi tersebut diantaranya :

1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur,
2. Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS,
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur,
4. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur,
5. Program Pembangunan dan Pengembangan Asessmen Center.

### **2.1.2. Tujuan dan Sasaran BKPSDM**

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

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi.

**c) Meningkatnya disiplin ASN**

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

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

- 1) persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN.

**2. Terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai ASN**

Dengan penetapan sasaran :

**a) Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN**

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

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

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

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

Dengan penetapan sasaran :

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

**a) Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian;**

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah :

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

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

**b) Tersedianya akurasi data kepegawaian.**

Sebagai indikator keberhasilan capaian sasaran adalah ;

- 1) Persentase pengelolaan data kepegawaian.



#### **4. Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah**

Dengan penetapan sasaran :

##### **a) Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah**

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

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

#### **2.2. Rencana Kinerja Tahunan**

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

Sasaran dalam rencana kinerja tahunan ini adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara dalam rumusan yang lebih spesifik dan terukur dalam kurun waktu satu tahun yakni Tahun 2020. Selanjutnya Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja ini dapat berupa *output* maupun *outcome*. Adapun target merupakan ukuran kuantitatif dari setiap indikator kinerja yang akan dicapai dalam tahun 2020.



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

<b>Sasaran</b>	: <b>Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)</b>
<b>Indikator Sasaran</b>	: <b>Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi</b>
Capaian Target Tahun 2019	: 87,31%
Target Tahun 2020	: 95,00%
<b>Indikator Sasaran</b>	: <b>Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi</b>
Capaian Target Tahun 2019	: 105,26
Target Tahun 2020	: 100,00%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2020	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
4.05.01.05	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur</b>	<b>Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi</b>	95%	150.000.000,-	40.000.000,-	(110.000.000,-)	<b>Perubahan</b>
4.05.01.05.01	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Terfasilitasinya Aparatur Untuk mengikuti Bimtek/ Pelatihan/Kursus	15 PNS	150.000.000,-	40.000.000,-	(110.000.000,-)	Perubahan
4.05.01.29	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi</b>	95%	692.059.000,-	0,-	(692.059.000,-)	<b>Perubahan</b>
4.05.01.29.01	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan	200 Peserta	178.874.000,-	0,-	(178.874.000,-)	Perubahan
4.05.01.29.02	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNSD	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat PIM Tk. III dan IV	15 Peserta	513.185.000,-	0,-	(513.185.000,-)	Perubahan
4.05.01.30	<b>Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	100%	686.095.000,-	485.990.000,-	(200.105.000,-)	<b>Perubahan</b>
4.05.01.30.11	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Terselesaikannya proses administrasi Pemberian Bantuan Tugas Belajar bagi PNS	1 PNS S1	37.850.000,-	36.700.000,-	(1.150.000,-)	Perubahan



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

**Sasaran** : Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi

**Indikator Sasaran** : Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi

Capaian Target Tahun 2019 : 76,94%

Target Tahun 2020 : 95,00%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2020	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>4.05.01.30</b>	<b>Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>95%</b>	<b>686.095.000,-</b>	<b>485.990.000,-</b>	<b>(200.105.000,-)</b>	<b>Perubahan</b>
4.05.01.30.02	Seleksi Penerimaan CPNS Daerah	Jumlah Pelamar CPNS sesuai Kompetensi dan Formasi	200 Formasi	473.610.000,-	244.890.000,-	(228.720.000,-)	Perubahan
4.05.01.30.17	Pengisian Struktur dan Organisasi Pemerintah Daerah	Terlaksananya kegiatan Pengisian Struktur Organisasi Pemerintah Daerah dan Sumber Daya Manusia yang tepat dan Profesional	300 Peserta	95.750.000,-	155.750.000,-	60.000.000,-	Perubahan
<b>4.05.01.31</b>	<b>Pembangunan dan Pengembangan Asesmen Center</b>	<b>Terlaksananya pembangunan dan pengembangan asesmen center</b>	<b>95%</b>	<b>411.665.000,-</b>	<b>399.260.000,-</b>	<b>(12.405.000,-)</b>	<b>Perubahan</b>
4.05.01.31.01	Penilaian Kompetensi/ Asesmen Kompetensi untuk penempatan dalam jabatan	Jumlah Pejabat yang mengikuti Asesmen kompetensi	36 peserta	411.665.000,-	399.260.000,-	(12.405.000,-)	Perubahan



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

**Sasaran** : **Meningkatnya disiplin ASN**  
**Indikator Sasaran** : **Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN**  
Capaian Target Tahun 2019 : 105,26%  
Target Tahun 2020 : 95,00%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2020	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
4.05.01.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	95%	686.095.000,-	485.990.000,-	(200.105.000,-)	Perubahan
4.05.01.30.14	Proses Penanganan Kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Persentase Terelesaikanya penanganan kasus pelanggaran disiplin	95%	0.0,-	0.0,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.30.22	Penyusunan Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Terelesaikanya laporan dan evaluasi kinerja aparatur	95%	0.0,-	0.0,-	0.0,-	Tetap



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

**Sasaran** : **Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN**

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

Capaian Target Tahun 2019 : 101,42%

Target Tahun 2020 : 95,00%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2020	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>4.05.01.30</b>	<b>Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>Persentase meningkatnya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>95%</b>	<b>686.095.000,-</b>	<b>485.990.000,-</b>	<b>(200.105.000,-)</b>	<b>Perubahan</b>
4.05.01.30.08	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Terselesaikannya proses administrasi dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	100 Peserta	0.0,-	0.0,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.30.21	Sumpah Janji PNS	Terlaksananya Sumpah janji pengangkatan PNS	200 Peserta	31.250.000,-	27.300.000,-	(3.950.000,-)	Perubahan
4.05.01.30.18	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis	Terselesaikannya proses Kenaikan Pangkat yang tepat waktu	450 Berkas UKP	24.510.000,-	12.425.000,-	(12.085.000,-)	Perubahan
4.05.01.30.23	Penataan Sistem administrasi pengurusan pensiun otomatis	Terselesaikannya proses pensiun yang tepat waktu	10 Berkas Pensiun	0.0,-	0.0,-	0.0,-	Tetap



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

<b>Sasaran</b>	: <b>Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian</b>
<b>Indikator Sasaran</b>	: <b>Persentase pelayanan administrasi perkantoran</b>
Capaian Target Tahun 2019	: 94,68%
Target Tahun 2020	: 95,00%
<b>Indikator Sasaran</b>	: <b>Persentase fasilitasi terhadap sarana prasarana aparatur</b>
Capaian Target Tahun 2019	: 95,07%
Target Tahun 2020	: 95,00%
<b>Indikator Sasaran</b>	: <b>Persentase peningkatan disiplin aparatur</b>
Capaian Target Tahun 2019	: 77,78%
Target Tahun 2020	: 95,00%
<b>Indikator Sasaran</b>	: <b>Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu</b>
Capaian Target Tahun 2019	: 105,26%
Target Tahun 2020	: 95,00%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2020	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
4.05.01.01	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	95%	1.310.056.693,-	1.045.267.040,-	(264.789.653,-)	Perubahan
4.05.01.01.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik	Telepon, Internet kantor, Air dan Listrik Kantor	1 Tahun	78.000.000,-	78.000.000,-	0,0,-	Perubahan
4.05.01.01.06	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Tersedianya dana pembayaran pajak Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) Roda 2 dan Roda 4	2 Roda 4 dan 7 Roda 2	3.750.000,-	3.750.000,-	0,0,-	Tetap



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

4.05.01.01.07	Penyesiaan Jasa Administrasi Keuangan	Tersedianya honorarium PNS dan Non PNS	1 Tahun	152.055.000,-	153.855.000,-	1.800.000,-	Perubahan
4.05.01.01.08	Penyediaan Jasa kebersihan kantor	Tersedianya Bahan-bahan dan Alat alat Kebersihan Kantor	1 Tahun	14.900.000,-	14.900.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.10	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Tersedianya ATK Kantor	1 Tahun	31.116.139,-	30.000.000,-	(1.116.139,-)	Perubahan
4.05.01.01.11	Penyediaan Barang cetakan dan penggandaan	Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	1 Tahun	33.240.000,-	43.340.000,-	10.100.000,-	Perubahan
4.05.01.01.12	Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	1 Tahun	5.000.000,-	5.000.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan, koran dan majalah	1 Tahun	15.840.000,-	15.840.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.16	Penyediaan bahan logistik kantor	Tersedianya bahan logistik kantor	1 Tahun	8.630.000,-	8.630.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.17	Penyediaan makanan dan minuman	Tersedianya Makanan dan Minuman (Rapat dan Tamu)	1 Tahun	34.225.000,-	34.225.000,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.18	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Perjalanan Dinas dalam rangka rapat koordinasi dan konsultasi	1 Tahun	717.159.306,-	451.079.653,-	(266.079.653,-)	Perubahan
4.05.01.01.19	Penyedia jasa tenaga pendukung administrasi dan kegiatan (honor daerah)	Tersedianya jasa tenaga pendukung administrasi dan kegiatan (honor daerah)	1 Tahun	190.141.248,-	190.141.248,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.01.20	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	Tersedianya dana untuk rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	1 Tahun	26.000.000,-	16.506.139,-	(9.493.861,-)	Perubahan
<b>4.05.01.02</b>	<b>Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>Persentase fasilitasi terhadap sarana prasarana aparatur</b>	<b>95%</b>	<b>670.380.000,-</b>	<b>1.088.330.000,-</b>	<b>417.950.000,-</b>	<b>Perubahan</b>
4.05.01.02.03	Pembangunan Gedung Kantor	Terlaksananya Pembangunan Gedung Kantor	100%	0,0,-	162.750.000,-	162.750.000,-	Perubahan
4.05.01.02.05	Pengadaan Kendaraan Dinas/ Operasional	Terlaksananya Pengadaan Kendaraan Dinas Kantor	1 Unit	350.000.000,-	328.000.000,-	(22.000.000,-)	Perubahan
4.05.01.02.09	Pengadaan Peralatan gedung kantor	Terlaksananya pengadaan peralatan gedung	100%	130.500.000,-	418.150.000,-	287.650.000,-	Perubahan



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

		kantor					
4.05.01.02.22	Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	Tersedianya Pemeliharaan sarana perlengkapan kantor	1 Tahun	16.350.000,-	7.850.000,-	(8.500.000,-)	Perubahan
4.05.01.02.24	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/operasional	Tersedianya Suku Cadang, Bahan Bakar dan Pemeliharaan Kendaraan Dinas/ Operasional	3 Roda 4 dan 7 Roda 2	119.380.000,-	115.380.000	(4.000.000,-)	Perubahan
4.05.01.02.26	Pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan gedung kantor	Tersedianya Pemeliharaan Rutin/berkala perlengkapan dan peralatan gedung kantor	1 Tahun	54.150.000,-	56.200.000,-	2.050.000,-	Perubahan
<b>4.05.01.03</b>	<b>Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	<b>Persentase peningkatan disiplin aparatur</b>	<b>95%</b>	<b>24.500.000,-</b>	<b>24.500.000,-</b>	<b>0.0,-</b>	<b>Tetap</b>
4.05.01.03.02	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Tersedianya Pakaian Dinas Aparatur	35 Stel	24.500.000,-	24.500.000,-	0.0,-	Tetap
<b>4.05.01.04</b>	<b>Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS</b>	<b>Persentase fasilitasi terhadap proses administrasi pindah /purna tugas PNS</b>	<b>95%</b>	<b>51.950.000,-</b>	<b>42.050.000,-</b>	<b>(9.900.000,-)</b>	<b>Perubahan</b>
4.05.01.04.01	Pemulangan pegawai yang pensiun	Terlaksananya kegiatan sosialisasi terkait aturan pensiun terbaru	95%	0,0,-	0,0,-	0.0,-	Tetap
4.05.01.04.03	Pemindahan Tugas PNS	Proses Administrasi bantuan pindah PNS	95%	51.950.000,-	42.050.000,-	(9.900.000,-)	Perubahan



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

**Sasaran** : Tersedianya akurasi data kepegawaian  
**Indikator Sasaran** : Persentase pengelolaan data kepegawaian  
Capaian Target Tahun 2019 : 105,26  
Target Tahun 2020 : 95,00%

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2020	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
4.05.01.30	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase pengelolaan data kepegawaian	95%	686.095.000,-	485.990.000,-	(200.105.000,-)	Perubahan
4.05.01.30.05	Pembangunan/ Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Terselesaikanya proses pembaruan data pegawai dan pengembangan sistem kepegawaian	33 SOPD	23.125.000,-	8.925.000,-	(14.200.000,-)	Perubahan



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

**Sasaran** : **Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD**

**Indikator Sasaran** : **Nilai Evaluasi AKIP**

Capaian Target Tahun 2019 : 69,42

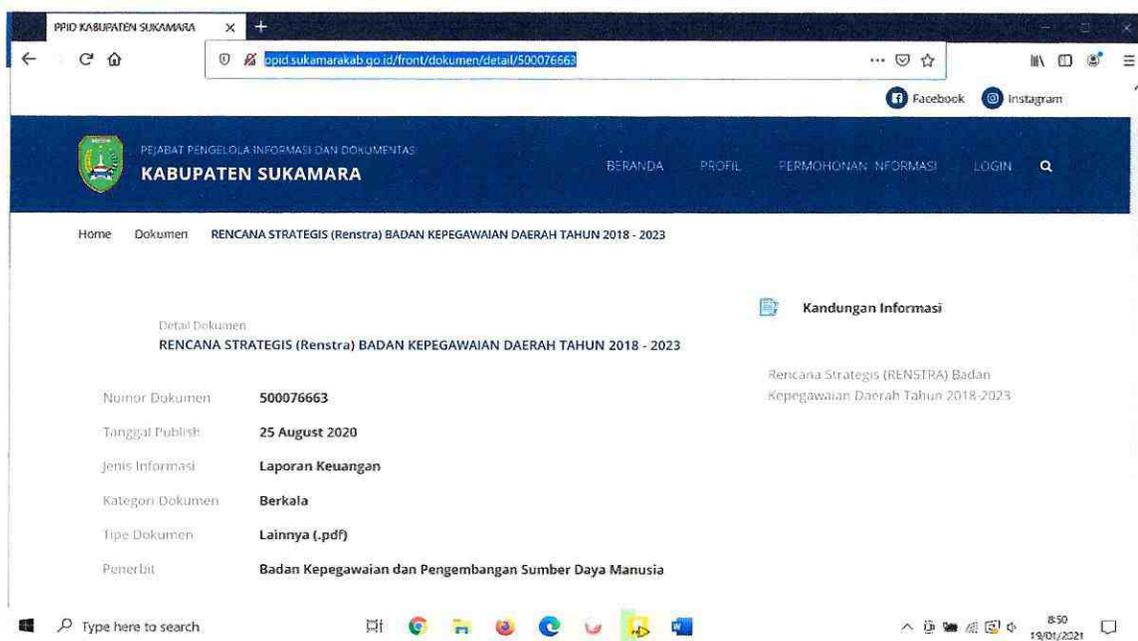
Target Tahun 2020 : 70

Kode Program/ Kegiatan	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target Program/ Kegiatan 2020	Plafon Anggaran			Status (tetap, Perubahan, Baru)
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	
1	2	3	4	5	6	7	8
4.05.01.06	Peningkatan/pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja aparatur	Terpenuhinya Dokumen perencanaan, Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja	95%	32.200.000,-	18.950.000,-	(13.250.000,-)	Perubahan
4.05.01.06.01	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja aparatur	Nilai Evaluasi AKIP	70	25.950.000,-	13.450.000,-	(12.500.000,-)	Perubahan
4.05.01.06.04	Penyusunan pelaporan keuangan	Persentase temuan BPK/ Inspektorat yang di tindaklanjuti	95%	6.250.000,-	5.500.000,-	(750.000,-)	Perubahan



### 2.3. Perencanaan Strategis Sebelum dan Setelah Reviu

Berdasarkan laporan hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019 nomor 700/023/LHE-LKP/INSP tanggal 30 April 2020 dari Inspektorat Kabupaten Sukamara, BKPSDM mendapat rekomendasi salah satunya untuk mempublikasikan dokumen RENSTRA melalui website resmi Pemerintah Kabupaten Sukamara agar memudahkan public untuk mengasesnya. Sebagai tindak lanjut dari rekomendasi tersebut, dokumen RENSTRA BKPSDM sudah di upload di website resmi Kabupaten Sukamara <http://ppid.sukamarakab.go.id>.



Sedangkan terkait hasil reviu RENSTRA BKPSDM hingga akhir Tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara tidak pernah dilakukan reviu oleh inspektorat selaku AKIP yang dapat melakukan reviu atas Rencana Stategis (RENSTRA) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM.

#### 2.4. Perjanjian Kinerja

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



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

Tujuan khusus Perjanjian Kinerja adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah, sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja, sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi serta sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi serta sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai. Berikut adalah perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2019.



**Tabel 2.2**  
**Perjanjian Kinerja**  
**BKPSDM Kabupaten Sukamara Tahun 2020**

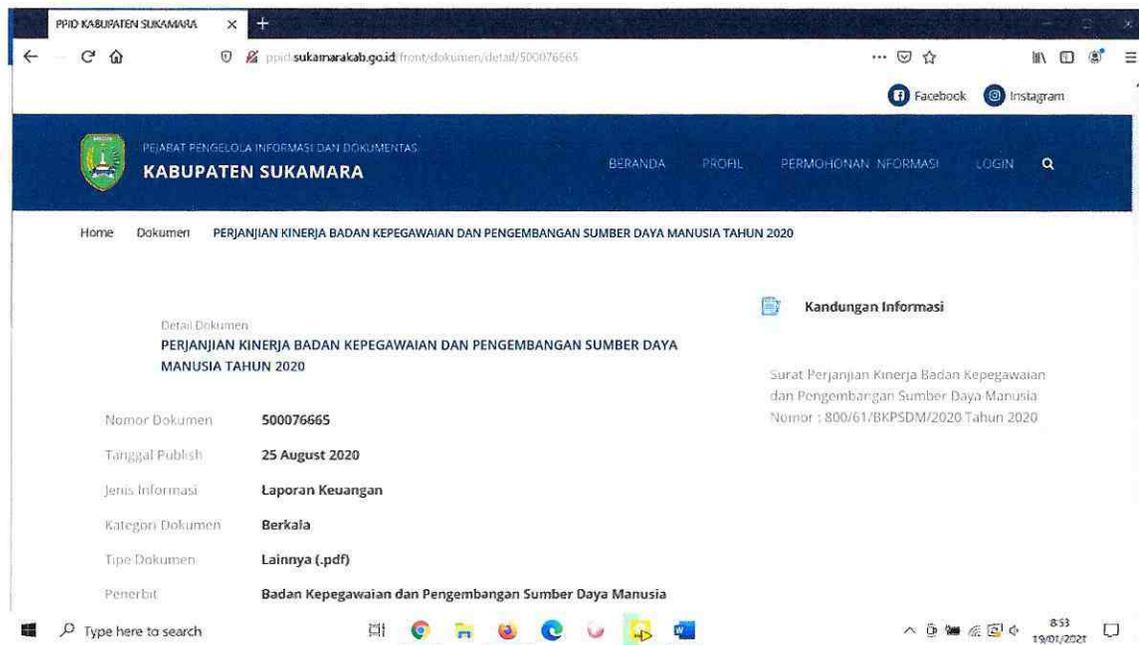
NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KET.
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95,00%	IKU
		Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	95,00%	IKU
2.	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

Berdasarkan laporan hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019 nomor 700/023/LHE-LKP/INSP tanggal 30 April 2020 dari Inspektorat Kabupaten Sukamara, BKPSDM mendapat rekomendasi salah satunya untuk mempublikasikan dokumen PERJANJIAN KINERJA melalui



website resmi Pemerintah Kabupaten Sukamara agar memudahkan public untuk mengasesnya. Sebagai tindak lanjut dari rekomendasi tersebut, dokumen PERJANJIAN KINERJA BKPSDM sudah di upload di website resmi Kabupaten Sukamara <http://ppid.sukamarakab.go.id>.



**Tabel 2.3**  
**Pagu Anggaran Program**  
**BKPSDM Kabupaten Sukamara Tahun 2020**  
**Berdasarkan APBD Tahun 2020**

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.310.056.693,00	APBD Murni
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 670.380.000,00	APBD Murni
3. Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 24.500.000,00	APBD Murni
4. Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Rp. 51.950.000,00	APBD Murni
5. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 150.000.000,00	APBD Murni
6. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 32.200.000,00	APBD Murni
7. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp. 692.059.000,00	APBD Murni
8. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 686.095.000,00	APBD Murni
9. Pembangunan dan Pengembangan Assesmen Center	Rp. 411.665.000,00	APBD Murni
<b>JUMLAH</b>	<b>Rp. 4.028.905.693,00</b>	<b>APBD Murni</b>



### 2.5. Pengukuran Kinerja

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

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam mengukur capaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2020, didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

- 1) Angka maksimum capaian setiap indikator kinerja ditetapkan sebesar 100%. Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100. Angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian kinerja sasaran yang mencapai kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 0;
- 2) Rumus yang digunakan untuk menghitung persentase capaian target indikator kinerja adalah :

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

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

**85 s/d 100 : Sangat Berhasil**

**70 s/d < 85 : Berhasil**

**55 s/d < 70 : Cukup Berhasil**

**0 s/d < 55 : Kurang Berhasil**



Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Beberapa acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara adalah sebagai berikut :

**Indikator Kinerja Utama**

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

**Indikator Kinerja Sasaran**

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

**2.6. Indikator Kinerja Utama**

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (*core business*) yang diemban. IKU dipilih dari seperangkat indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan proses bisnis organisasi dan kriteria indikator kinerja yang baik. IKU perlu ditetapkan oleh pimpinan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sebagai dasar penilaian untuk setiap tingkatan organisasi. Indikator Kinerja pada tingkat Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sekurang-kurangnya adalah indikator hasil (*outcome*) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsinya masing-masing. Indikator kinerja pada unit kerja (setingkat Eselon II) sekurang-kurangnya adalah indikator keluaran (*output*).



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

**Tabel 2.4**  
**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**  
**BKPSDM Kabupaten Sukamara Tahun 2020**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Cara Perhitungan	Sumber Data
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	1. Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	Jumlah PNS yang lulus dan memperoleh Sertifikat Diklat/Bimtek dibanding dengan jumlah PNS yang ditugaskan mengikuti Diklat/Bimtek dikalikan 100%	Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penghargaan dan Penilaian Kinerja
			Jumlah CPNS yang lulus dan memperoleh Sertifikat Latsar dibanding dengan jumlah CPNS yang ditugaskan mengikuti Latsar dikalikan 100%	Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penghargaan dan Penilaian Kinerja
			Jumlah PNS yang lulus dan memperoleh Sertifikat Diklat Kepemimpinan dibanding dengan jumlah PNS yang ditugaskan mengikuti Diklat Kepemimpinan dikalikan 100%	Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penghargaan dan Penilaian Kinerja
		2. Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	Jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar dan ikatan dinas dibanding dengan Jumlah PNS dikalikan 100%	Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penghargaan dan Penilaian Kinerja
2.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	Jumlah Formasi CPNS yang terpenuhi dibanding dengan jumlah Usulan Formasi CPNS dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Cara Perhitungan	Sumber Data
			Jumlah PNS yang dilantik dan diangkat dalam jabatan struktural dibanding dengan jumlah formasi jabatan dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi
			Jumlah PNS yang dilantik dan diangkat dalam jabatan fungsional dibanding dengan jumlah PNS Fungsional dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi
			Jumlah calon pejabat yang memenuhi syarat dan lulus dalam seleksi/asesmen dibanding dengan jumlah kebutuhan formasi jabatan dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi
3.	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	Jumlah terselesaikanya penanganan kasus disiplin PNS dibanding jumlah kasus pelanggaran disiplin PNS dikalikan 100%	Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penghargaan dan Penilaian Kinerja
4.	Meningkatnya Pemenuhan Hak-hak Kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Jumlah Keputusan kenaikan Pangkat PNS dibanding dengan Jumlah Usulan Kenaikan Pangkat PNS dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi
			Jumlah Keputusan Satyalencana dibanding dengan Jumlah Usulan Satyalencana dikalikan 100%	Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penghargaan dan Penilaian Kinerja



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Cara Perhitungan	Sumber Data
			Jumlah Keputusan Pensiun PNS dibanding dengan Jumlah Usulan pensiun PNS dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi
5.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	Jumlah Keputusan pindah tugas PNS dibanding dengan Jumlah Usulan pindah tugas PNS dikalikan 100%	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi
6.	Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase pengelolaan data kepegawaian	Jumlah Data Kepegawaian yang terinput dibanding dengan Jumlah PNS dikalikan 100%	Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penghargaan dan Penilaian Kinerja



Berdasarkan laporan hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019 nomor 700/023/LHE-LKP/INSP tanggal 30 April 2020 dari Inspektorat Kabupaten Sukamara, BKPSDM mendapat rekomendasi salah satunya untuk mempublikasikan dokumen INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) melalui website resmi Pemerintah Kabupaten Sukamara agar memudahkan public untuk mengasesnya. Sebagai tindak lanjut dari rekomendasi tersebut, dokumen INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BKPSDM sudah di upload di website resmi Kabupaten Sukamara <http://ppid.sukamarakab.go.id>.

The screenshot shows the PPID website interface for Kabupaten Sukamara. The page title is "INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2020". The document details are as follows:

Detail Dokumen:	
Nomor Dokumen	500076668
Tanggal Publish	25 August 2020
Jenis Informasi	Laporan Keuangan
Kategori Dokumen	Berkala
Tipe Dokumen	Lainnya (.pdf)
Penerbit	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

On the right side, under "Kandungan Informasi", there is a link to "Surat Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor : 809/31 /BKPSDM/2020 Tahun 2020".

# AKUNTABILITAS KINERJA



**B**adan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara selaku pengemban amanah dibidang pengelolaan Sumber Daya Manusia aparaturnya melaksanakan kewajiban untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerja melalui penyajian laporan kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra tahun 2018-2023 maupun Renja tahun 2020. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi pemerintah.

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

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



- penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
  7. Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

### **3.1. Capaian Kinerja Organisasi**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2020 Nomor 800/31/BKPSDM/2020.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan penetapan IKU di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Pengukuran Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2020 menunjukkan hasil sebagai berikut:



### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

**Tabel 3.1**  
**Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2020**

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Capaian Kinerja		Kategori Capaian	Keterangan
					Realisasi	(%)		
1.	Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95,00%	22,22%	23,39%	Kurang Berhasil	IKU
			Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	95,00%	100,00%	105,26%	Sangat Berhasil	IKU
		Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95,00%	94,32%	99,28%	Sangat Berhasil	IKU
		Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	95,00%	74,57%	78,48%	Berhasil	IKU
2.	Terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai ASN	Meningkatnya Pemenuhan Hak-hak Kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	95,00%	98,01%	101,42%	Sangat Berhasil	IKU
3.	Tersedianya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	95,00%	100,00%	105,26%	Sangat Berhasil	IKU
		Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase pengelolaan data kepegawaian	95,00%	100,00%	105,26%	Sangat Berhasil	IKU

**3.2. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja**

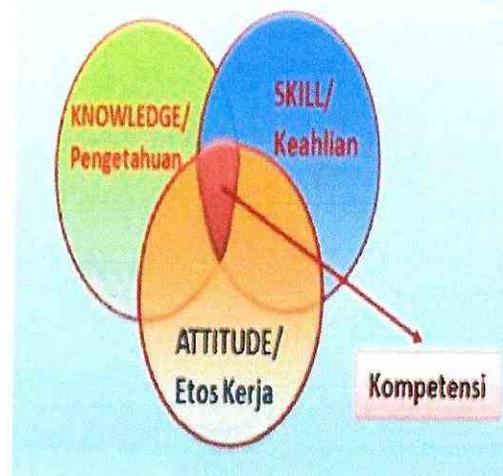
Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing perspektif. Penjelasan capaian IKU untuk setiap sasaran strategis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

**TUJUAN 1 :**  
**Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi**

**SASARAN 1**

**Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)**

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



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

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



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

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

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95%	22,22%	23,39%
		Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	95%	100,00%	105,26%
<b>Rata-rata capaian</b>					<b>64,33%</b>

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata capaian sasaran Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebesar **54,97%** dan masuk kategori **Kurang Berhasil**.

Hal ini dikarenakan adanya pandemic COVID-19 yang mengakibatkan tidak dimungkinkannya pelaksanaan kegiatan kediklatan yaitu Kegiatan pendidikan dan pelatihan formal, Kegiatan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS dan Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS, sehingga mata anggaran yang berhubungan dengan kegiatan kediklatan tersebut dialihkan ke belanja bantuan tidak terduga untuk penanganan COVID-19.

Secara rinci capaian indikator tersebut dapat diuraikan dibawah ini :

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

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

**Tabel 3.3**  
**Capaian Indikator Kinerja**  
**Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan**  
**Kompetensi Tahun 2020**

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	95,00%	22,22%	23,39%
<b>Rata-rata capaian</b>					<b>23,39%</b>

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

**Tabel 3.4**  
**Analisa Capaian Indikator Kinerja**  
**Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan**  
**Kompetensi Tahun 2020**

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi			
		- Diklat Formal	95%	66,67%	70,18%
		- Diklat Prajabatan	95%	0,00%	0,00%
		- Diklat Struktural	95%	0,00%	0,00%
<b>Rata-rata capaian</b>					<b>23,39%</b>

### 1. Pendidikan dan Pelatihan Formal



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

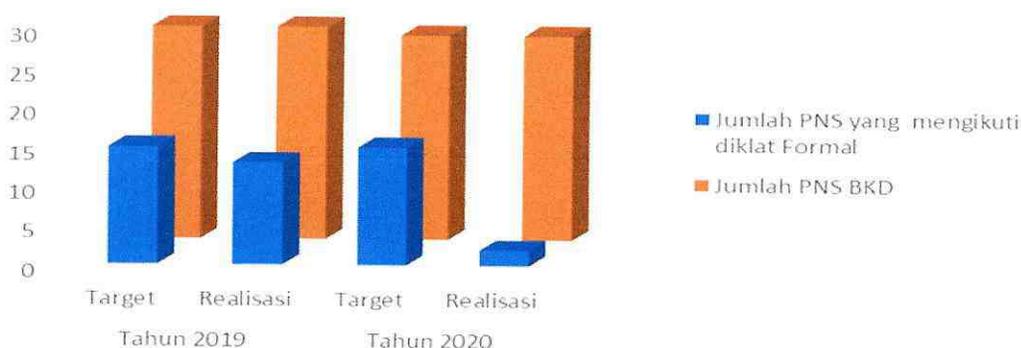


Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis pada indikator ini merupakan penjumlahan jumlah pegawai yang mengikuti diklat/kursus singkat dan pelatihan serta memiliki sertifikat diklat teknis tugas dan fungsi serta diklat fungsional dengan capaian sebagaimana dapat dilihat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

**Tabel 3.5**  
**Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan formal**

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pendidikan dan Pelatihan Formal				
2	Jumlah PNS yang Terkirim mengikuti diklat Formal	15 PNS	13 PNS	3 PNS	2 PNS
3	Jumlah PNS BKD	27 PNS	27 PNS	26 PNS	26 PNS
4	<b>Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (2/3 x 100%)</b>	<b>55,56%</b>	<b>48,15%</b>	<b>12,00%</b>	<b>8,00%</b>
<b>Capaian Indikator Kinerja</b>		<b>86,66%</b>		<b>66,67%</b>	

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase pegawai yang mengikuti diklat/kursus singkat dan pelatihan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan pada Renja dan Renstra BKPSDM untuk tahun 2020, hal ini dikarenakan adanya pengalihan anggaran Kediklatan dikarenakan adanya Pandemi COVID-19.

Kegiatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur serta memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan formasi serta menempatkan sumber daya



manusia sesuai dengan keahliannya sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pekerjaannya. Dalam pelaksanaannya capaian sasaran Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) 66,67% dari target yang direncanakan sebesar 95,00% .

Jenis-jenis diklat yang di ikuti oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Sukamara pada Tahun 2020 Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6**  
**Rekapitulasi Pelaksanaan Diklat Pegawai BKD pada Tahun 2020**

No.	Nama Diklat	Tahun 2020
1	Sosialisasi dan Bimtek PP No. 12 Tahun 2019 Permendagri N.o 70 Tahun 2019 dan Permendagri No. 90 Tahun 2019 bagi ASN Perencanaan SKPD, TAPD dan Sekretariat TAPD	1
2	Diklat Pengelolaan Arsip Dinamis	1
<b>JUMLAH</b>		<b>2</b>

**Faktor pendukung** pencapaian kinerja antara lain :

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

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

- 1 Perubahan peraturan perundang-undangan serta kebijakan mengenai pendidikan dan pelatihan
- 2 Terdapatnya pandangan bahwa kegiatan diklat hanya sebagai penugasan bukan sebagai upaya meningkatkan kompetensi/kebutuhan
- 3 Adanya Pandemi **COVID-19** sepanjang Tahun Anggaran 2020 yang mengakibatkan anggaran pada beberapa Program/kegiatan dialihkan (*refocusing*) anggaran ke penanganan **COVID-19** sehingga target yang sudah di tentukan di **RPJMD, RENSTRA dan RENJA** tidak dapat tercapai.



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

- 1 Konsultasi dengan lembaga pelaksana diklat yang rutin untuk memperoleh informasi yang tepat dalam menunjang target kinerja
- 2 melaksanakan diklat yang penunjukan peserta berdasarkan analisis kebutuhan sesuai dengan kompetensi yang diinginkan
- 3 Melaksanakan kegiatan bimtek pada Tahun Anggaran 2021

## 2. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan



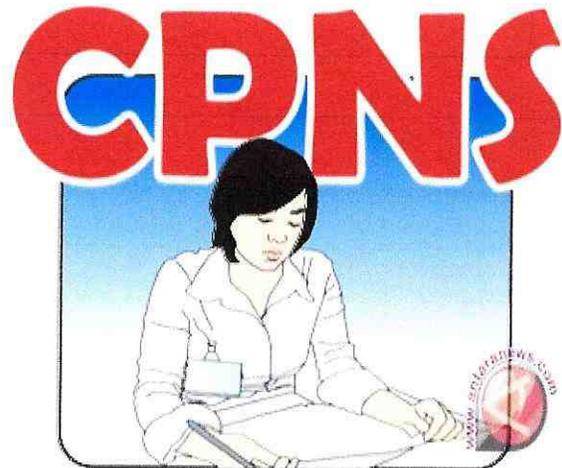
Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dan terpenting dalam suatu organisasi, begitupun dalam pemerintahan, SDM menduduki peranan terpenting. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan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

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

Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat, mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.



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



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

Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Pada tahun 2020 Kegiatan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS tidak terlaksana sepenuhnya dikarenakan adanya pandemic COVID-19 sehingga mata anggaran yang berhubungan dengan kegiatan prajabatan tersebut dialihkan ke belanja bantuan tidak terduga untuk penanganan COVID-19.

**Tabel 3.7**  
**Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan**

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD				
2	Jumlah CPNS yang Terkirim mengikuti diklat Prajabatan	218 CPNS	218 CPNS	0 CPNS	0 CPNS
3	Jumlah CPNS	218 CPNS	218 CPNS	196 CPNS	173 CPNS
4	<b>Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (2/3 x 100%)</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Capaian Indikator Kinerja</b>		<b>100,00%</b>		<b>0,00%</b>	



Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



**Faktor pendukung** pencapaian kinerja antara lain :

- 1 Penjadwalan pelaksanaan program kegiatan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pihak Bandiklat
- 2 Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah terkait ketersediaan dana / Anggaran pelaksanaan kegiatan
- 3 Adanya dukungan dari Bandiklat dalam rangka menyukseskan pelaksanaan kegiatan

**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- 1 Adanya Pandemi **COVID-19** sepanjang Tahun Anggaran 2020 yang mengakibatkan anggaran pada beberapa Program/kegiatan dialihkan (*refocusing*) anggaran ke penanganan **COVID-19** sehingga target yang sudah di tentukan di **RPJMD, RENSTRA dan RENJA** tidak dapat tercapai.

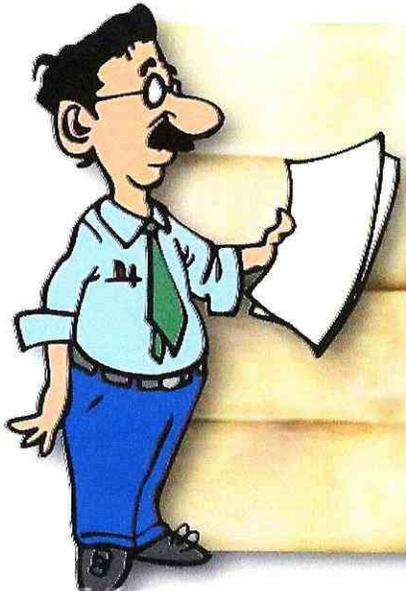
Untuk itu, **solusi** yang dapat dilakukan untuk pencapaian sasaran kinerja dimasa yang akan datang adalah :

- 1 Melaksanakan kegiatan diklat prajabatan bagi CPNS pada Tahun Anggaran 2021



### 3. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS

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



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

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

Pada tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memberangkatkan 15 peserta untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang terdiri dari 3 PESERTA Diklat Pim Tk. III dan 12 peserta Diklat Pim Tk. IV





dimana dijadwalkan seluruh peserta mengikuti pelaksanaan Diklat Kepemimpinan di bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah di Palangka Raya.

Tabel 3.8 Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan Struktural

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah PNS yang Terkirim mengikuti diklat Kepemimpinan Tk. II, III dan IV	85 PNS	48 PNS	15 PNS	0 PNS
2	Jumlah PNS yang diusulkan	81 PNS	81 PNS	15 PNS	0 PNS
3	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (1/2 x 100%)	95,29%	59,26%	100,00%	0,00%
<b>Capaian Indikator Kinerja</b>		<b>100,00%</b>		<b>0,00%</b>	

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Faktor pendukung pencapaian kinerja antara lain :

- 1 Penjadwalan pelaksanaan program kegiatan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pihak Bandiklat
- 2 Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah terkait ketersediaan dana / Anggaran pelaksanaan kegiatan
- 3 Adanya dukungan dari Bandiklat dalam rangka menyukseskan pelaksanaan kegiatan



dimana dijadwalkan seluruh peserta mengikuti pelaksanaan Diklat Kepemimpinan di bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah di Palangka Raya.

Tabel 3.8 Analisa Capaian Pendidikan dan Pelatihan Struktural

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah PNS yang Terkirim mengikuti diklat Kepemimpinan Tk. II, III dan IV	85 PNS	48 PNS	15 PNS	0 PNS
2	Jumlah PNS yang diusulkan	81 PNS	81 PNS	15 PNS	0 PNS
3	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi (1/2 x 100%)	95,29%	59,26%	100,00%	0,00%
<b>Capaian Indikator Kinerja</b>		<b>100,00%</b>		<b>0,00%</b>	

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Faktor pendukung pencapaian kinerja antara lain :

- 1 Penjadwalan pelaksanaan program kegiatan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pihak Bandiklat
- 2 Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah terkait ketersediaan dana / Anggaran pelaksanaan kegiatan
- 3 Adanya dukungan dari Bandiklat dalam rangka menyukseskan pelaksanaan kegiatan



**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

1	Adanya Pandemi <b>COVID-19</b> sepanjang Tahun Anggaran 2020 yang mengakibatkan anggaran pada beberapa Program/kegiatan dialihkan ( <i>refocusing</i> ) anggaran ke penanganan <b>COVID-19</b> sehingga target yang sudah di tentukan di <b>RPJMD, RENSTRA dan RENJA</b> tidak dapat tercapai.
2	Kegiatan Diklat Kepemimpinan pada Tahun 2020 untuk Diklat Pim Tk. III dan Diklat Pim Tk. IV batal dilaksanakan dikarenakan adanya pendemi COVID-19.

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

1	Melaksanakan kegiatan diklat Kepemimpinan Tk. II, III dan IV bagi Pejabat Struktural/PNS Kabupaten Sukamara pada Tahun Anggaran 2021
---	--

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

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

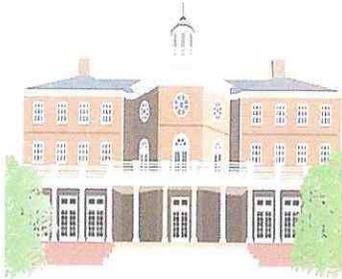
**Tabel 3.9**  
**Capaian Indikator Kinerja**  
**Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi Tahun 2020**

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

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



### Izin dan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil



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

Pemberian Tugas Belajar bagi PNS dimaksudkan untuk menyiapkan sumber daya aparatur yang memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang peningkatan kinerja organisasi berdasarkan pada prinsip profesionalisme PNS melalui jenjang pendidikan formal sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tugas Belajar PNS harus didasarkan pada suatu perencanaan, proyeksi formasi kebutuhan PNS untuk mempersiapkan tenaga profesional, teknis, administratif yang dibutuhkan organisasi.

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



Mahasiswa  
Tugas Belajar  
Program Studi  
S1 Ilmu  
Administrasi  
Negara



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

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Target	Target	Realisasi
1	Jumlah Pegawai yang mendapat bantuan tugas belajar	1	1	1	1
2	Jumlah Pegawai yang mendapat ijin belajar dan ikatan dinas	38	38	47	47
3	Jumlah Pegawai Yang Lulus Ujian dinas	7	7	65	65
4	Jumlah Pegawai yang mengikuti Penyesuaian Ijazah	4	4	0	0
5	Jumlah PNS Kabupaten	1930	1930	2021	2021
<b>6</b>	<b>Persentase pegawai yang mengikuti Pendidikan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas ((1+2)/5 x 100%)</b>	<b>2,02%</b>	<b>2,02%</b>	<b>2,38%</b>	<b>2,38%</b>
<b>Capaian Indikator</b>		<b>100,00%</b>		<b>100,00%</b>	

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



**Faktor pendukung** pencapaian kinerja antara lain :

- 1 Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah terkait ketersediaan dana / Anggaran pelaksanaan kegiatan
- 2 Adanya dukungan dari BKN dalam upaya meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur

**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

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



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

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

**TUJUAN 1 :**  
**Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi**

**SASARAN 2**

**Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi**

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

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



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



diandalkan untuk memenuhi kebutuhan instansi secara kuantitas maupun kualitas.

Indikator sasaran strategis Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi terdapat indikator kinerja yaitu Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi. Capaian indikator tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel 3.11 berikut :

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

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	95%	94,32%	99,28%
<b>Rata-rata capaian</b>					<b>99,28%</b>

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata capaian sasaran Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi adalah sebesar **99,28%** dan masuk kategori **Sangat Berhasil**.

Secara rinci capaian indikator tersebut dapat diuraikan dibawah ini :

**Indikator Kinerja Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi**

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



**Tabel 3.12**  
**Analisa Capaian Indikator Kinerja**  
**Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi**  
**Tahun 2020**

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi			
		- Seleksi Penerimaan CPNS	95,00%	87,28%	91,87%
		- Pengisian Stuktur organisasi pemerintah daerah	95,00%	95,67%	100,71%
		- Penilaian Kompetensi/ Assesmen kompetensi untuk penempatan dalam jabatan	95,00%	100,00%	105,26%
<b>Rata-rata capaian</b>					<b>99,28%</b>

### 1. Seleksi Penerimaan CPNS

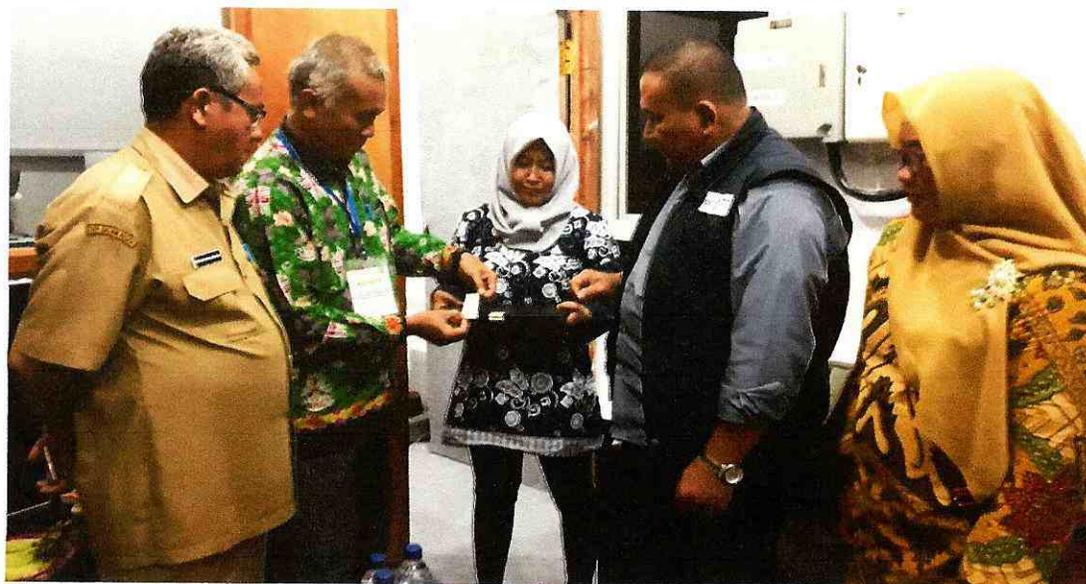
Seleksi penerimaan cpns merupakan tahapan awal bagi calon pelamar untuk mengikuti tes menjadi calon Pegawai Negeri sipil. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) telah menyampaikan Pengumuman Nomor: B/1069/M.SM.01.00/2019 tentang Informasi Penerimaan Calon Pegawai Negeri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

Dengan mengacu pada pengumuman dari Menpan-RB, maka pembukaan pendaftaran seleksi CPNS Kabupaten Sukamara Tahun Anggaran 2019 dilakukan pada tanggal 11 November 2019 yang mana Kabupaten Sukamara memperoleh kuota CPNS Sebanyak 196 formasi, informasi selengkapnya dapat anda peroleh melalui laman resminya Kabupaten Sukamara yaitu: <https://sukamarakab.go.id>.

Pelaksanaan Tes Seleksi Penerimaan CPNS Formasi tahun 2019 dilaksanakan pada Tahun 2020, untuk tes Seleksi Kemampuan Dasar (SKD) dilaksanakan pada 9 s.d 15 Februari 2020 bertempat di Gedung CAT BKPP Kabupaten Kotawaringin Barat dan tes Seleksi Kemampuan Bidang (SKB) dilaksanakan pada 7 s.d 9 September 2020 bertempat di Gedung CAT BKPSDM Kabupaten Sukamara. Dimana dari total 196 Formasi yang ada, terpenuhi/lulus seleksi peserta sebanyak 151 Formasi.



**Proses Tes SKD CPNS Formasi Tahun 2019  
Di Gedung CAT BKPP Kabupaten Kotawaringin Barat**





**Proses Tes SKB CPNS Formasi Tahun 2019  
Di Gedung CAT BKPSDM Kabupaten Sukamara**







**Tabel 3.13**  
**Perbandingan capaian Seleksi Penerimaan CPNS**  
**Tahun 2019 dan 2020**

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah Formasi CPNS	196	196	173	173
2	Jumlah Formasi yang terisi	196	173	173	151
3	<b>Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi</b> <b>(2/1 x 100%)</b>	<b>100,00%</b>	<b>88,27%</b>	<b>100,00%</b>	<b>87,28%</b>
<b>Capaian Indikator</b>		<b>88,26%</b>		<b>87,28%</b>	

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



**Faktor pendukung** pencapaian kinerja antara lain :

- 1 Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah terkait ketersediaan dana / Anggaran pelaksanaan kegiatan
- 2 Adanya dukungan dari Menpan RB dan BKN dalam upaya pemenuhan kebutuhan pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara

**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

Kegiatan seleksi/Tes CPNS ini sangat bergantung dengan keputusan Kementrian Pan dan RB terkait Informasi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) maupun jadwal pelaksanaan Tes SKD dan SKB untuk CPNS formasi Tahun 2019

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

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

## 2. Pengisian Struktur dan Organisasi Pemerintah Daerah

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk menempatkan SDM yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, melalui proses promosi dan rotasi secara *fair* dan objektif.

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

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



### KEGIATAN PELANTIKAN PEJABAT DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA





Pelantikan adalah upacara resmi pengangkatan yang didahului dengan pengambilan sumpah/janji jabatan sesuai dengan agama yang dianut. Dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, diperlukan aparatur pemerintah (PNS) yang lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika.

**Tabel 3.14**  
**Analisa Capaian Pengisian Struktur dan Organisasi**  
**Pemerintah Daerah**

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah pejabat yang diambil sumpah dan janji jabatan bagi Pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara	300	93	300	287
2	<b>Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi ((Target/Realisasi) x 100%)</b>	<b>31,00%</b>		<b>95,67%</b>	

**Faktor pendukung** pencapaian kinerja antara lain :

- 1 Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah terkait ketersediaan dana / Anggaran pelaksanaan kegiatan

**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

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

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

- 1 Melakukan koordinasi terkait penetapan target

### **3. Penilaian Kompetensi/Assesmen Kompetensi untuk penempatan dalam jabatan**

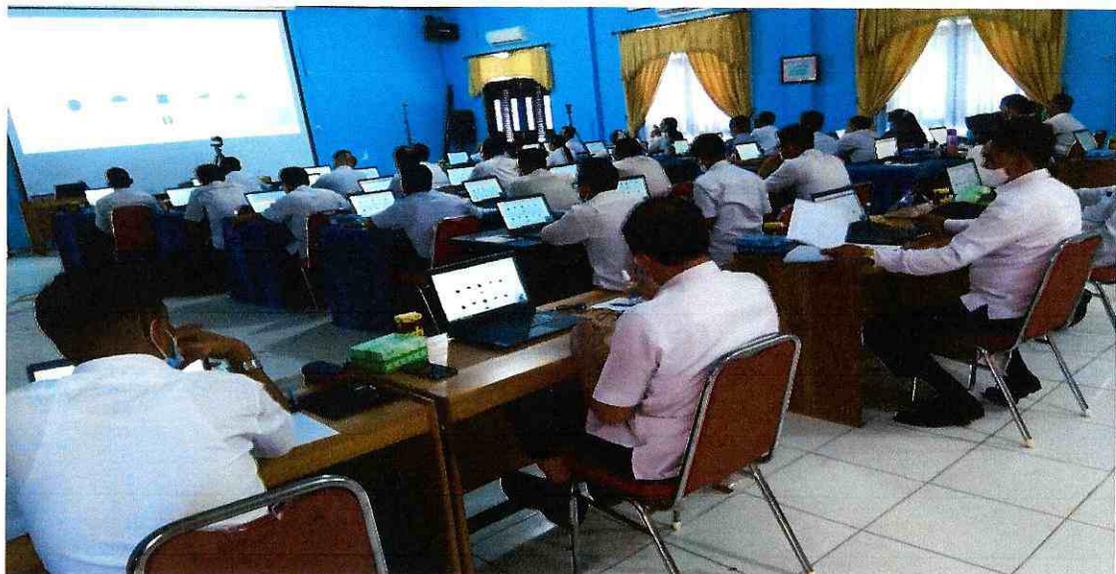
Assessment Kompetensi adalah proses penilaian kompetensi yang digunakan untuk menguji fit and proper seseorang untuk menduduki jabatan tertentu, baik berdasarkan tingkatan atau eselon maupun berdasarkan bidang. Assessment kompetensi bagi pejabat struktural eselon II.B merupakan langkah awal dari implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 13 tahun 2014 tentang cara



pengisian Jabatan pimpinan tinggi secara terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dalam peraturan dimaksud bahwa dalam rangka memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi sesuai dengan amanat Undang-undang nomor 5 tahun 2014.

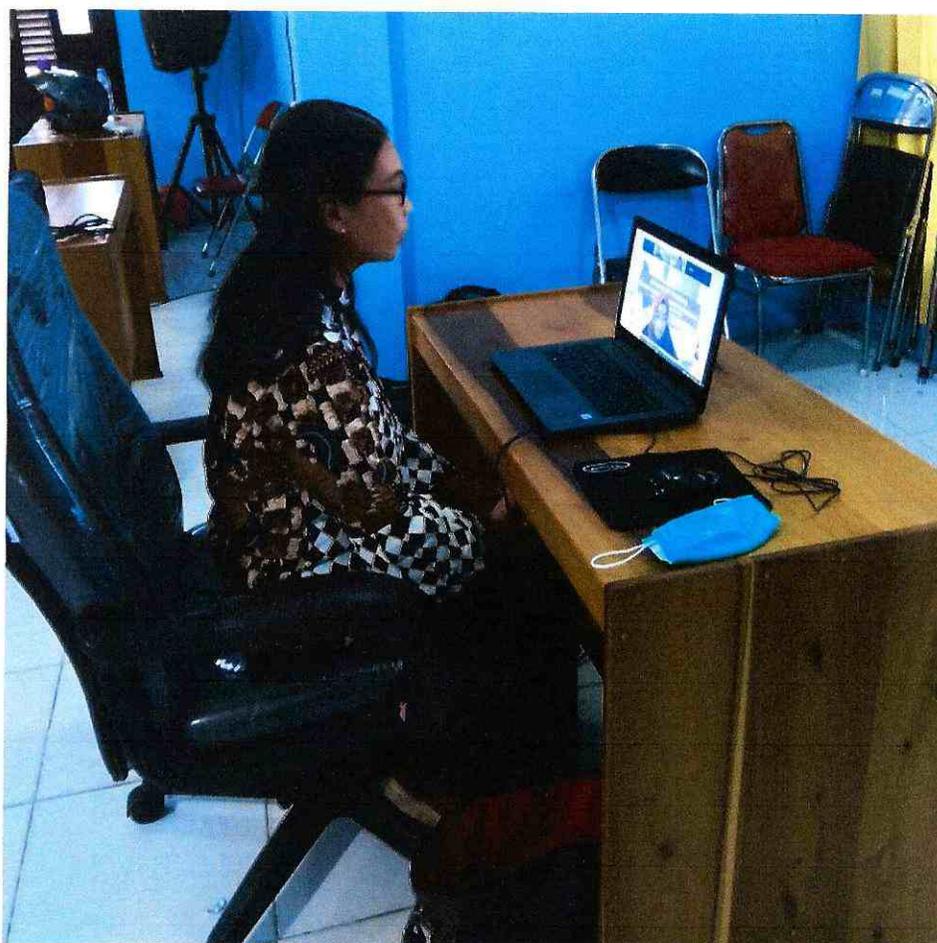
Pada tahun 2020 Pemerintah Kabupaten Sukamara melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan Tes Seleksi/Assesmen bagi calon pejabat pimpinan tinggi pratama/eselon Iib.

**PELAKSANAAN TES ASSESMEN BAGI CALON PEJABAT TINGGI PRATAMA DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUKAMARA**





SESI WAWANCARA



Tabel 3.15  
Analisa Capaian Penilaian Kompetensi/Assesmen Kompetensi  
untuk penempatan dalam jabatan Tahun 2020

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah Pejabat Eselon yang mendaftarkan Job Fit / Assesmen	22	22	36	36
2	Jumlah Pejabat Eselon yang mengikuti Tes Job Fit / Assesmen	22	22	36	36
3	Jumlah Jabatan yang Terpenuhi	7	7	8	8
3	Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi (1/2 x 100%)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Capaian Indikator		100,00%		100,00%	



**Faktor pendukung** pencapaian kinerja antara lain :

- 1 Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah terkait ketersediaan dana / Anggaran pelaksanaan kegiatan

**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- 1 Sarana dan Prasarana pendukung pelaksanaan kegiatan seperti Komputer, ketersediaan listrik dan Akses Jaringan Internet dimana ini sangat berperan penting dalam pelaksanaan kegiatan dikarenakan pada tahun 2020 pelaksanaan kegiatan asesmen dilaksanakan secara daring akibat adanya pandemic COVID-19.

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

- 1 Melakukan koordinasi dengan pihak Telkom terkait jaringan internet dan pihak PLN terkait kestabilan daya/aliran listrik selama kegiatan berlangsung
- 2 Melakukan pengadaan komputer dan komponen pendukung lainnya guna lancarnya pelaksanaan kegiatan asesmen dimasa mendatang.



**TUJUAN 1 :**  
**Terpenuhinya penempatan dalam jabatan sesuai dengan standar kompetensi**

**SASARAN 3**

**Meningkatnya Disiplin ASN**

**Indikator Kinerja Persentase penanganan terhadap pelanggaran kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN**

Indikator sasaran strategis Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi terdapat indikator kinerja yaitu Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi. Capaian indikator tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel 3.16 berikut :

**Tabel 3.16**  
**Capaian Sasaran Meningkatkan Disiplin ASN**

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap pelanggaran kasus-kasus disiplin ASN	95%	74,57%	78,48%
<b>Rata-rata capaian</b>					<b>78,48%</b>

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata capaian sasaran Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi adalah sebesar **80,89%** dan masuk kategori **Berhasil**.

Secara rinci capaian indikator tersebut dapat diuraikan dibawah ini :

**Indikator Kinerja Persentase penanganan terhadap kasus-kasus pelanggaran Disiplin ASN**

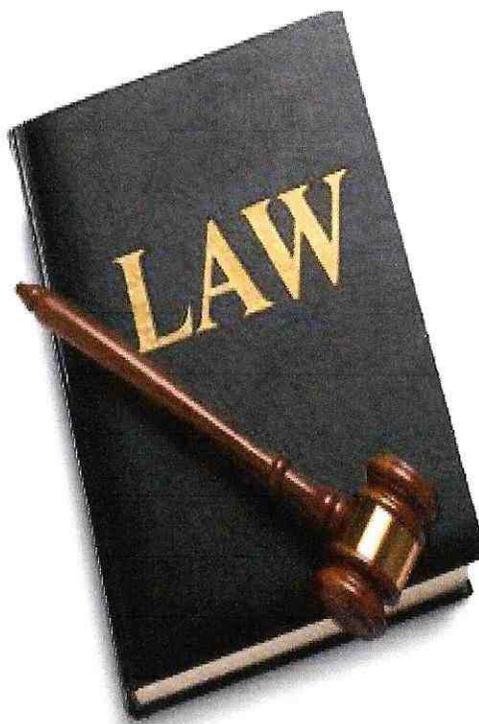
Untuk mencapai sasaran Persentase penanganan terhadap pelanggaran kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN terdapat beberapa kegiatan yang mendukung sasaran tersebut diantaranya Kegiatan proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN dan Kegiatan Penyusunan Laporan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur.

**Tabel 3.17**  
**Analisa capaian Indikator Kinerja**  
**Presentase penanganan terhadap pelanggaran kasus-kasus**  
**pelanggaran disiplin ASN**

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Meningkatnya Disiplin ASN	Presentase penanganan terhadap pelanggaran kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN			
		- Proses Penanganan Kasus-kasus Disiplin ASN	100,00%	62,50%	62,50%
		- Penyusunan Laporan Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja Aparatur	95,00%	86,64%	91,20%
<b>Rata-rata capaian</b>					<b>76,85%</b>

### 1. Proses Penanganan Kasus-kasus Disiplin ASN

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



Pada tahun Anggaran 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak menganggarkan kegiatan proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN dikarenakan keterbatasan Pagu Anggaran, namun begitu proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN tetap berjalan dengan adanya koordinasi dengan pihak terkait penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN seperti Bagian Hukum pada Sekretariat Daerah dan juga Inspektorat Kabupaten Sukamara.



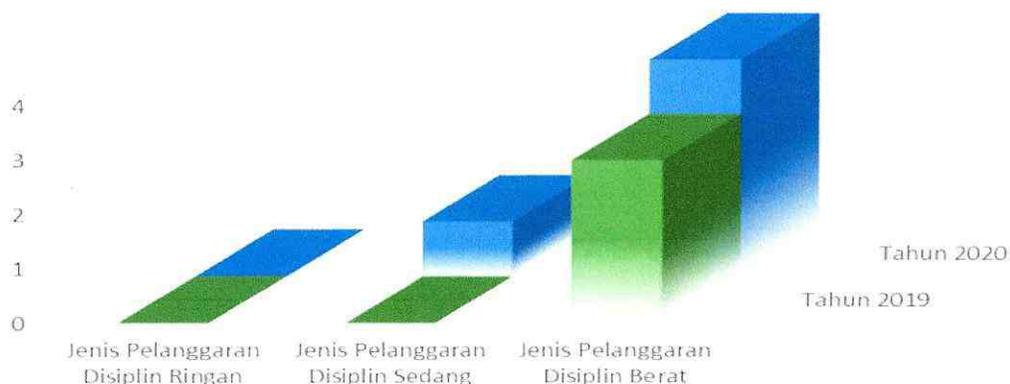
**Tabel 3.18**  
**Analisa capaian Proses Penanganan Kasus-kasus**  
**Pelanggaran Disiplin PNS Tahun 2020**

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah Kasus pelanggaran disiplin PNS	3	3	8	8
2	Jumlah kasus yang selesai	3	3	8	5
3	<b>Persentase penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS</b> (1/2 x 100%)	100,00%	100,00%	100,00%	62,50%
<b>Capaian IKU</b>		100,00%		62,50%	

**Tabel 3.19**  
**Data Jumlah Pelanggaran Disiplin yang ditangani oleh BKPSDM**  
**berdasarkan jenis pelanggaran Tahun 2019-2020**

Jenis Pelanggaran	Tahun	
	2019	2020
Ringan	-	-
Sedang	-	1
Berat	3	4
Dalam Proses penyelesaian	-	3
<b>Jumlah</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara dalam hal penanganan kasus-kasus disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan kategori jenis pelanggaran sedang dan



berat, untuk penanganan kasus pelanggaran disiplin ringan seperti contoh terlambat masuk kerja, penanganannya dilaksanakan pada setiap SOPD secara berjenjang diproses oleh atasannya langsung dikerenakan penjatuhan hukuman disiplin berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah.

Pada tahun 2020 terdapat pelanggaran disiplin kategori **Berat** berupa kasus **Indisipliner** sebanyak 4 kasus, dimana 1 kasus dijatuhi hukuman pemberhentian dari jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan 3 kasus dijatuhi hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pada tahun 2020 terdapat 3 kasus yang masih dalam proses pemeriksaan dalam hal ini proses penjatuhan hukuman disiplin.

**Faktor pendukung** pencapaian kinerja antara lain :

- |   |  |
|---|--|
| 1 | Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah dalam penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin |
|---|--|

**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- |   |  |
|---|--|
| 1 | Kurangnya koordinasi dan lemahnya dalam penanganan kasus kasus disiplin di SKPD menyebabkan banyak kasus pelanggaran disiplin yang sudah lama namun tidak ada tindak lanjut/ Tindakan penyelesaiannya. |
| 2 | Keterbatasan anggaran menyebabkan tidak teranggarkannya kegiatan ini pada tahun 2020   |

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

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan SKPD terkait penyelesaian kasus pelanggaran disiplin. |
| 2 | Melakukan sosialisasi mengenai aturan dan juga proses penjatuhan hukuman disiplin ASN               |
| 3 | Mengalokasikan anggaran kegiatan ini pada tahun anggaran 2021                                       |

## 2. Penyusunan Laporan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur



Penilaian prestasi kerja merupakan alat kendali agar setiap kegiatan pelaksanaan tugas pokok (tupoksi) oleh setiap PNS selaras dengan tujuan yang telah diterapkan dalam Renstra dan Renja organisasi. Penilaian prestasi kerja PNS secara sistematis menggabungkan antara unsur penilaian Sasaran Kerja Pegawai dengan unsur penilaian Perilaku Kerja.

SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yg harus dicapai. Setiap kegiatan tugas jabatan yg akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yg telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). SKP dari masing-masing SOPD kemudian di rekap dan di input ke dalam E-Lapkin. Aplikasi E -Lapkin adalah aplikasi yang digunakan untuk menginput laporan kinerja individu tahunan yang dilakukan oleh Instansi masing-masing.



Adapun untuk mendukung pencapaian kinerja adalah dengan dilaksanakannya kegiatan rakor kepegawaian untuk memantapkan dalam penyusunan sasaran kerja pegawai dan juga melakukan monitoring dan evaluasi ke SKPD-SKPD dilingkungan pemerintah kabupaten sukamara.

Pada tahun Anggaran 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak mengganggu kegiatan Laporan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur dikarenakan keterbatasan anggaran, namun demikian proses pencapaian kinerja



tetap dilaksanakan dan proses penyusunan laporan evaluasi kinerja serta penginputan e-LAPKIN tetap dilaksanakan.

**Tabel 3.20**  
**Analisa Capaian Kinerja pada Penyusunan Laporan**  
**Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja Aparatur**  
**Tahun 2018, 2019 dan 2020**

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	1808	1808	1.923	1.923	2.021	2.021
2	Jumlah SKP yang terinput di e-Lapkin	1808	1276	1.923	1.666	2.021	.*
3	<b>Persentase penyusunan Laporan Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja Aparatur (1/2 x 100%)</b>	<b>100,00%</b>	<b>70,57%</b>	<b>100,00%</b>	<b>86,64%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%*</b>
<b>Capaian IKU</b>		<b>70,57%</b>		<b>86,64%</b>		<b>0,00%*</b>	

Ket : \* (data e-Lapkin masih dalam proses penginputan)

Data tersebut menggunakan data Tahun 2018 dan 2019 dikarenakan untuk tahun 2020 proses Pengumpulan SKP dari setiap SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara masih berjalan hingga 28 Februari 2020 dan Proses penginputan e-LAPKIN masih berjalan hingga Agustus 2020, hal ini menyebabkan untuk proses penginputan data e-LAPKIN 2020 belum bisa terakomodir.

**Faktor pendukung** pencapaian kinerja antara lain :

- 1 Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah dalam peningkatan kinerja aparatur sipil negara

**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- 1 Kurangnya kesadaran PNS untuk membuat dan melaporkan SKP nya tepat waktu
- 2 Keterbatasan anggaran menyebabkan tidak teranggarkannya kegiatan ini pada tahun 2020

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

- 1 Melakukan koordinasi dan monitoring secara berkala terkait penyusunan dan pelaporan SKP pegawai negeri sipil
- 2 Mengalokasikan anggaran kegiatan pada tahun anggaran 2021



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

**SASARAN**

**Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN**

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

Indikator sasaran strategis Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN yaitu Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan yang berlaku dan juga guna menunjang peningkatan kinerja dari Pegawai Negeri Sipil, maka Pegawai Negeri Sipil mempunyai Hak mendapat Penghargaan berupa kenaikan pangkat, piagam Satyalencana Karya Satya dan juga hak memperoleh pensiun. Capaian indikator tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel 3.20 berikut :

**Tabel 3.21**  
**Capaian Indikator sasaran strategis**  
**Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN**

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

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

Secara rinci capaian indikator tersebut dapat diuraikan dibawah ini :

**Tabel 3.22**  
**Analisa Capaian Indikator Kinerja**  
**Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku Tahun 2019**

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku			
		- Kenaikan Pangkat	95,00%	94,07%	99,02%
		- Satya Lencana Karya Satya	95,00%	100,00%	105,26%
		- Pensiun	95,00%	100,00%	100,00%
<b>Rata-rata capaian</b>					<b>101,42%</b>

### 1. Kenaikan Pangkat bagi PNS



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

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

Bagi seorang PNS pangkat adalah bentuk dari kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian yang nantinya akan digunakan sebagai dasar utama dalam penggajian. Ketika sudah memenuhi syarat yang ditentukan, seorang PNS akan mendapatkan kenaikan Pangkat. Berdasarkan PP 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat disebutkan



bahwa kenaikan pangkat adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh negara kepada seorang PNS atas kerja dan pengabdian yang telah dilakukan.

**Mekanisme pelayanan kenaikan pangkat :**

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

Pada tahun 2020 jumlah usulan kenaikan pangkat 354 usulan dan jumlah usulan kenaikan pangkat yang selesai berjumlah 333 usulan dan terdapat 21 berkas usulan kenaikan pangkat yang TMS (tidak memenuhi syarat), sehingga persentase pegawai naik pangkat pada 2020 sebesar 99,02%. Jumlah persentase tersebut **naik** dibanding tahun 2019 yang mencapai 98,99%.

**Tabel 3.23**  
**Perbandingan Capaian Kenaikan Pangkat Tahun 2019 dan 2020**

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah pegawai naik pangkat	450	347	450	333
2	Jumlah SK Kenaikan Pangkat tepat waktu	369	347	354	333
3	Jumlah usulan Kenaikan Pangkat	369	347	354	354
<b>4</b>	<b>Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (2/3 x 100%)</b>	<b>95,00%</b>	<b>94,04%</b>	<b>95,00%</b>	<b>94,07%</b>
<b>Capaian Indikator</b>		<b>98,99%</b>		<b>99,02%</b>	



Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



**Faktor pendukung** pencapaian kinerja antara lain :

- 1 Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah terkait ketersediaan dana / Anggaran pelaksanaan kegiatan

**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- 1 Berkas kenaikan pangkat PNS dari SKPD tidak lengkap
- 2 Masih adanya ketidaksesuaian data pada SAPK

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

- 1 Dalam hal berkas kenaikan pangkat PNS yang tidak lengkap, BKPSDM akan menghubungi SKPD baik melalui media social maupun media elektronik terkait pemberkasan kenaikan pangkat.
- 2 Selalu melakukan update data kepegawaian pada system SAPK

## 2. Satyalencana Karya Satya

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

Pemberian penghargaan ini didasari oleh kedisiplinan, kecakapan, kesetiaan serta pengabdianya terhadap Negara yang dapat dijadikan suri tauladan yang baik bagi setiap pegawai lain.



Pada tahun 2020 Pemerintah Kabupaten Sukamara melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara memberikan mengusulkan pemberian Satya Lencana Karya Satya sejumlah 153 orang Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara yang terdiri dari 132 orang untuk Satya Lencana Karya Satya 10 tahun, 7 orang untuk Satya Lencana Karya Satya 20 tahun dan 14 orang untuk Satya Lencana Karya Satya 30 tahun.

**Faktor pendukung** pencapaian kinerja antara lain :

- 1 Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah dalam hal pemberian reward bagi PNS yang berprestasi

**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- 1 Tidak semua data usulan pengajuan satyalencana dapat terakomodir seluruhnya
- 2 Terkendala jaringan pada saat penginputan dikarenakan jadwal penginputan data berbarengan se Indonesia.

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

- 1 Meningkatkan koordinasi dengan pihak terkait pengurusan satya lencana
- 2 Melakukan penginputan data usulan diluar jam kerja

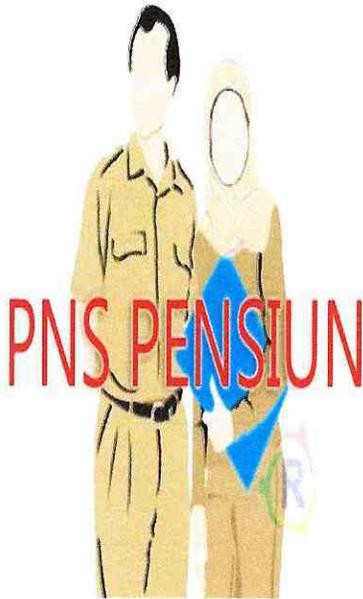
**PEMBERIAN SECARA SIMBOLIS KEPADA PERWAKILAN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL PENERIMA SATYALANCANA KARYA SATYA  
OLEH BUPATI SUKAMARA**



**Tabel 3.24  
Analisa Capaian Pemberian Satyalancana Karya Satya  
Tahun 2019 dan 2020**

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah PNS yang mendapatkan penghargaan satyalancana	100 PNS	100 PNS	150 PNS	153 PNS
2	Jumlah PNS yang diusulkan	100 PNS	100 PNS	150 PNS	153 PNS
3	<b>Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (1/2 x 100%)</b>	<b>95,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>95,00%</b>	<b>100,00%</b>
<b>Capaian Indikator</b>		<b>105,26%</b>		<b>105,26%</b>	

### 3. Pensiun



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

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

#### **Mekanisme pelayanan Pensiun :**

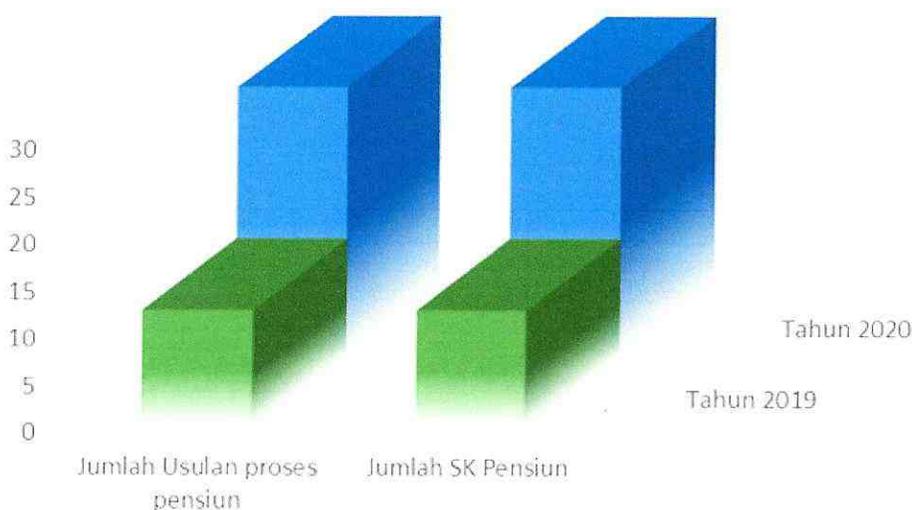
1	SKPD menyerahkan usulan dan berkas administrasi PNS yang akan mencapai BUP atau Pensiun Janda/Duda melalui BKD
2	BKD memeriksa kelengkapan berkas usulan Pensiun, jika telah lengkap maka dientry ke dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN)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



**Tabel 3.25**  
**Perbandingan Pensiun Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2019 dan 2020**

No	Indikator	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Jumlah Usulan proses pensiun	13	29
2	Jumlah SK Pensiun	13	29
3	<b>Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (2/1x 100%)</b>	100,00%	100,00%

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



**Faktor pendukung** pencapaian kinerja antara lain :

- 1 Semakin mudah dan cepatnya proses administrasi pengurusan pensiun PNS

**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- 1 Adanya pandemic COVID-19 menyebabkan anggaran pemulangan pensiun mengalami pergeseran.

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

- 1 Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan pihak terkait pengurusan administrasi pensiun sehingga tidak menghambat dalam penyelesaian proses administrasi pensiun.



**TUJUAN 3 :**  
**Tersedianya Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Tepat, Cepat dan Akurat**

**SASARAN 1**

**Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian**

**Indikator Kinerja Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu**

Indikator sasaran strategis Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yaitu Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu. Capaian indikator tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel 3.25 berikut :

**Tabel 3.26**  
**Capaian Indikator sasaran strategis**  
**Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian**

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

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

Secara rinci capaian indikator tersebut dapat diuraikan dibawah ini :

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

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



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

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

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

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

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

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





**Tabel 3.28**  
**Analisis Capaian indikator Pemindahan Tugas ASN**  
**Tahun 2019 dan 2020**

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah Keputusan Mutasi ASN	20 PNS	20 PNS	28 PNS	28 PNS
2	Jumlah Usulan Mutasi ASN	20 PNS	20 PNS	28 PNS	28 PNS
<b>Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu (1/2x 100%)</b>		100%	100%	100%	100%
		<b>100%</b>		<b>100%</b>	

**Tabel 3.29**  
**Perbandingan Mutasi ASN pada Tahun 2018 dan 2019**

No	Uraian	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Keputusan Pemindahan antar instansi dalam satu Kabupaten	53	89
2	Keputusan Pemindahan antar Kabupaten dalam satu Provinsi.	12	15
3	Keputusan Pemindahan dari Kabupaten ke Provinsi atau sebaliknya	2	3
4	Keputusan Pemindahan antar Kabupaten ke luar Provinsi	6	8
5	Keputusan Pemindahan PNS masuk ke Kabupaten Sukamara	-	2

Dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :





**Faktor pendukung** pencapaian kinerja antara lain :

- 1 Adanya faktor komitmen dari seluruh pejabat publik atau aktor yang terlibat baik dalam pelaksanaan mutasi pegawai maupun penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai yang menjadi salah satu persyaratan dan bahan pertimbangan dalam pelaksanaan mutasi itu sendiri.
- 2 Adanya peraturan perundang -undangan yang menjadi mutasi hukum dari pelaksanaan mutasi pegawai.

**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- 1 Adanya kebijakan Pemda dalam rangka moratorium mutasi keluar daerah, menyebabkan menumpuknya berkas usul mutasi

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

- 1 Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dengan pihak terkait pengurusan administrasi mutasi ASN sehingga tidak menghambat dalam penyelesaian proses administrasi ASN.

**TUJUAN 3 :**  
**Tersedianya Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Tepat, Cepat dan Akurat**



**Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian**

**Indikator Kinerja Persentase pengelolaan data kepegawaian**

Indikator sasaran strategis tersedianya akurasi data kepegawaian yaitu Persentase pengelolaan data kepegawaian. Capaian indikator tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel 3.30 berikut :

**Tabel 3.30**  
**Capaian Indikator Sasaran Strategis**  
**Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian Tahun 2020**

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

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

Secara rinci capaian indikator tersebut dapat diuraikan dibawah ini :

**Tabel 3.31**  
**Analisa Capaian Indikator Kinerja**  
**Persentase Pengelolaan Data Kepegawaian**

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase Pengelolaan Data Kepegawaian			
		- Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	95,00%	100,00%	105,26%
<b>Rata-rata capaian</b>					<b>105,26%</b>



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

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

Untuk itu, dalam rangka melaksanakan kebijakan pengembangan



sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi, BKPSDM melaksanakan peningkatan kualitas pengelolaan dokumentasi data melalui pengelolaan, pemeliharaan dan penyimpanan arsip kepegawaian secara fisik dan elektronik.

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



SISTEM APLIKASI PELAYANAN KEPEGAWAIAN (SAPK)

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

Fasilitas akses SAPK disediakan untuk seluruh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi /Kabupaten/Kota ataupun Biro Kepegawaian di Instansi Pusat. Bagi instansi yang sudah teregister di BKN aka diberikan kode akses yaitu user-id dan password sehingga dapat mengakses database kepegawaian yang ada di BKN.

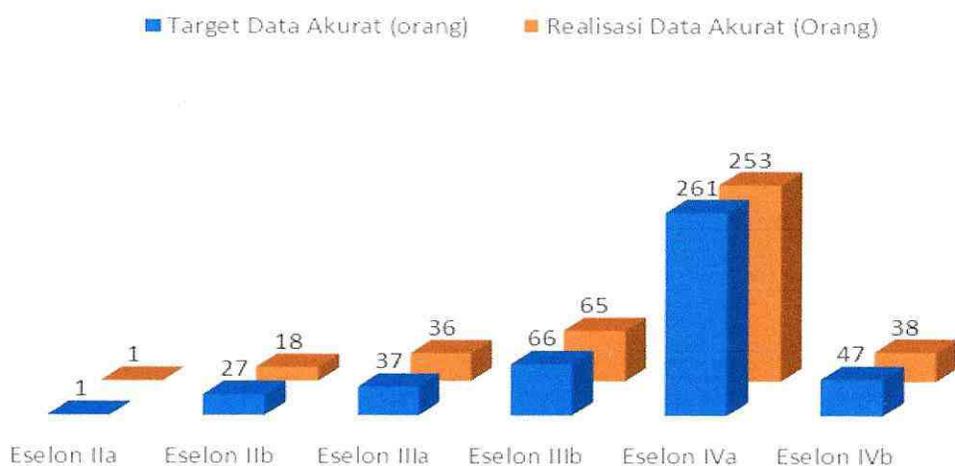
Tabel 3.32 Analisis capaian Indikator Kinerja Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Akurasi data SAPK lewat <i>up dating</i> data kepegawaian	1930 PNS	1930 PNS	2021 PNS	2021 PNS
2	Jumlah PNS	1930 PNS	1930 PNS	2021 PNS	2021 PNS
<b>Capaian</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
		<b>100%</b>		<b>100%</b>	



**Tabel 3.33**  
**data pegawai yang menduduki jabatan tahun 2020**

No.	Jenis Jabatan	Target Data Akurat (orang)	Realisasi Data Akurat (Orang)	Jumlah PNS Kab. Sukamara (orang)	Capaian (%)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6=(4/3)x100%)	7=(4/3)x100%
1	Eselon IIa	1	1	2.021	0,05%	100,00%
2	Eselon IIb	27	18	2.021	0,89%	66,67%
3	Eselon IIIa	37	36	2.021	1,78%	97,30%
4	Eselon IIIb	66	65	2.021	3,22%	98,48%
5	Eselon IVa	261	253	2.021	12,52%	96,93%
6	Eselon IVb	47	38	2.021	1,88%	80,85%
<b>Jumlah</b>		<b>439</b>	<b>411</b>	<b>2.021</b>	<b>20,34%</b>	<b>93,62%</b>





**Faktor pendukung** pencapaian kinerja ini antara lain :

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

**Faktor Penghambat** dalam pencapaian kinerja diantaranya :

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Sulitnya akses input SAPK akibat gangguan jaringan internet   |
| 2 | Belum adanya aplikasi SIMPEG local yang mengakibatkan keterlambatan dalam update data kepegawaian dikarenakan masih update data manual menggunakan excell |
| 3 | kurangnya personil yang khusus mengelola data ASN   |

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

- |   |  |
|---|--|
| 1 | Menambah kapasitas jaringan internet kantor khusus untuk SAPK          |
| 2 | Menganggarkan pengadaan SIMPEG guna memudahkan update data kepegawaian |
| 3 | Menambah personil khusus pengelola data kepegawaian.                   |

### 3.3. Akuntabilitas Keuangan

Selama tahun 2020 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sukamara melalui Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar Rp.5.658.778.415,84 dan sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 telah direalisasikan/dipergunakan sebesar Rp.5.039.998.897,00 sehingga sisa (saldo) anggaran tahun 2020 sebesar Rp.618.779.518,84. Dengan serapan anggaran yang mencapai 89,07 %, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tahun 2020 cukup baik, hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran agar lebih efisien. Hal tersebut tergambarkan pada tabel berikut :



**Tabel 3.34**  
**Pagu dan Realisasi Anggaran**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Sukamara Tahun 2020**

Uraian	APBD	Realisasi	Sisa Anggaran	%
Belanja Langsung	Rp. 3.144.347.040,00	Rp. 2.686.134.993,00	Rp. 458.212.047,00	76,82%
Belanja Tidak Langsung	Rp. 2.514.431.375,84	Rp. 2.353.863.904,00	Rp. 160.567.471,84	93,61%
<b>Total</b>	<b>Rp. 5.658.778.415,84</b>	<b>Rp. 5.039.998.897,00</b>	<b>Rp. 618.779.518,84</b>	<b>89,07 %</b>

Dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Belanja tidak langsung dengan pagu anggaran sebesar Rp.2.514.431.375,84 dan terealisasi sebesar Rp. 2.353.863.904,00 sehingga tersisa Rp. 160.567.471,84 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 93,61%.
- 2) Belanja Langsung dengan pagu anggaran sebesar Rp.3.144.347.040,00 dan terealisasi sebesar Rp. 2.686.134.993,00 sehingga tersisa Rp. 458.212.047,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 76,82% dengan rincian :
  - a. Belanja Pegawai dengan pagu anggaran sebesar Rp.570.075.000,00 dan terealisasi sebesar Rp. 452.396.000,00 sehingga tersisa Rp. 117.679.000,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 79,36%.
  - b. Belanja barang dan Jasa dengan pagu anggaran sebesar Rp.1.670.772.040,00 dan terealisasi sebesar Rp.1.342.004.216,00 sehingga tersisa Rp. 328.767.824,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 80,32%.
  - c. Belanja Modal dengan pagu anggaran sebesar Rp.903.500.000,00 dan terealisasi sebesar Rp. 891.734.777,00 sehingga tersisa Rp.11.765.223,00 dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 98,70%.

Berikut adalah pagu anggaran beserta realisasi anggaran untuk program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2020 sesuai pada table 3.35 berikut :



**BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

**Tabel 3.35**  
**Rincian Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2020**

KODE REKENING							URAIAN	APBD	APBD-P	BERTAMBAH / BERKURANG	REALISASI	%
4	05						Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Kepegawaian	6.520.537.069	5.658.778.416	(861.758.653)	5.039.998.897	89,07%
4	05	01					Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	6.520.537.069	5.658.778.416	(861.758.653)	5.039.998.897	89,07%
4	05	01	01				Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	6.520.537.069	5.658.778.416	(861.758.653)	5.039.998.897	89,07%
				5	01		Belanja Tidak Langsung	2.491.631.376	2.514.431.376	22.800.000	2.353.863.904	93,61%
				5	02		Belanja Langsung	4.028.905.693	3.144.347.040	(884.558.653)	2.686.134.993	85,43%
4	05	4	05	01	01		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.310.056.693	1.045.267.040	(264.789.653)	988.091.901	94,53%
4	05	4	05	01	01	02	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	78.000.000	78.000.000	-	57.419.602	73,61%
4	05	4	05	01	01	06	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/ operasional	3.750.000	3.750.000	-	2.797.300	74,59%
4	05	4	05	01	01	07	Penyediaan jasa administrasi keuangan	152.055.000	153.855.000	1.800.000	142.160.000	92,40%
4	05	4	05	01	01	08	Penyediaan jasa kebersihan kantor	14.900.000	14.900.000	-	13.908.500	93,35%
4	05	4	05	01	01	10	Penyediaan alat tulis kantor	31.116.139	30.000.000	(1.116.139)	29.793.000	99,31%
4	05	4	05	01	01	11	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	33.240.000	43.340.000	10.100.000	42.353.500	97,72%
4	05	4	05	01	01	12	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	5.000.000	5.000.000	-	4.904.500	98,09%
4	05	4	05	01	01	15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	15.840.000	15.840.000	-	14.520.000	91,67%
4	05	4	05	01	01	16	Penyediaan bahan logistik kantor	8.630.000	8.630.000	-	4.313.000	49,98%
4	05	4	05	01	01	17	Penyediaan makanan dan minuman	34.225.000	34.225.000	-	22.365.000	65,35%
4	05	4	05	01	01	18	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	717.159.306	451.079.653	(266.079.653)	450.938.371	99,97%
4	05	4	05	01	01	19	Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi dan Kegiatan (Honor Daerah)	190.141.248	190.141.248	-	189.719.128	99,78%
4	05	4	05	01	01	20	Rapat-rapat, Koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah	26.000.000	16.506.139	(9.493.861)	12.900.000	78,15%



### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

4	05	4	05	01	02	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>670.380.000</b>	<b>1.088.330.000</b>	<b>417.950.000</b>	<b>1.060.646.343</b>	<b>97,46%</b>	
4	05	4	05	01	02	03	Pembangunan gedung kantor	-	162.750.000	162.750.000	151.294.777	92,96%
4	05	4	05	01	02	05	pengadaan Kendaraan dinas/operasional	350.000.000	418.150.000	68.150.000	417.090.000	99,75%
4	05	4	05	01	02	09	Pengadaan peralatan gedung kantor	130.500.000	328.000.000	197.500.000	328.000.000	100,00%
4	05	4	05	01	02	22	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	16.350.000	7.850.000	(8.500.000)	6.419.000	81,77%
4	05	4	05	01	02	24	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	119.380.000	115.380.000	(4.000.000)	104.572.566	90,63%
4	05	4	05	01	02	26	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	54.150.000	56.200.000	2.050.000	53.270.000	94,79%
4	05	4	05	01	03	<b>Program peningkatan disiplin aparatur</b>	<b>24.500.000</b>	<b>24.500.000</b>	<b>-</b>	<b>23.800.000</b>	<b>97,14%</b>	
4	05	4	05	01	03	02	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	24.500.000	24.500.000	-	23.800.000	97,14%
4	05	4	05	01	04	<b>Program fasilitasi pindah/purna tugas PNS</b>	<b>51.950.000</b>	<b>42.050.000</b>	<b>(9.900.000)</b>	<b>31.900.000</b>	<b>75,86%</b>	
4	05	4	05	01	04	01	Pemulangan Pegawai yang Pensiun/Purna Tugas	-	-	-	-	0,00%
4	05	4	05	01	04	03	Pemindahan tugas PNS	51.950.000	42.050.000	(9.900.000)	31.900.000	75,86%
4	05	4	05	01	05	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>150.000.000</b>	<b>40.000.000</b>	<b>(110.000.000)</b>	<b>22.560.749</b>	<b>56,40%</b>	
4	05	4	05	01	05	01	Pendidikan dan pelatihan formal	150.000.000	40.000.000	(110.000.000)	22.560.749	56,40%
4	05	4	05	01	06	<b>Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan</b>	<b>32.200.000</b>	<b>18.950.000</b>	<b>(13.250.000)</b>	<b>14.660.000</b>	<b>77,36%</b>	
4	05	4	05	01	06	01	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	25.950.000	13.450.000	(12.500.000)	10.550.000	78,44%
4	05	4	05	01	06	04	penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	6.250.000	5.500.000	(750.000)	4.110.000	74,73%
4	05	4	05	01	29	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur</b>	<b>692.059.000</b>	<b>-</b>	<b>(692.059.000)</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>	
4	05	4	05	01	29	01	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	178.874.000	-	(178.874.000)	-	0,00%
4	05	4	05	01	29	02	Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	513.185.000	-	(513.185.000)	-	0,00%
4	05	4	05	01	30	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>686.095.000</b>	<b>485.990.000</b>	<b>(200.105.000)</b>	<b>199.196.000</b>	<b>40,99%</b>	
4	05	4	05	01	30	02	Seleksi Penerimaan Calon PNS	473.610.000	244.890.000	(228.720.000)	85.020.000	34,72%
4	05	4	05	01	30	05	Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	23.125.000	8.925.000	(14.200.000)	8.475.000	94,96%
4	05	4	05	01	30	08	Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi	-	-	-	-	0,00%
4	05	4	05	01	30	11	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	37.850.000	36.700.000	(1.150.000)	36.700.000	100,00%



### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

4	05	4	05	01	30	17	Pengisian dan Struktur dan Organisasi pemerintah daerah	95.750.000	155.750.000	60.000.000	38.670.000	24,83%
4	05	4	05	01	30	18	Penataan Sistem AdminisTrasi Kenaikan Pengkat Otomatis PNS	24.510.000	12.425.000	(12.085.000)	7.881.000	63,43%
4	05	4	05	01	30	21	Sumpah Janji CPNS	31.250.000	27.300.000	(3.950.000)	22.450.000	82,23%
4	05	4	05	01	30	22	Penyusunan Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	-	-	-	0,00%
4	05	4	05	01	31		<b>Program Pembangunan Dan Pengembangan Assesmen Center</b>	<b>411.665.000</b>	<b>399.260.000</b>	<b>(12.405.000)</b>	<b>345.280.000</b>	<b>86,48%</b>
4	05	4	05	01	31	01	Penilaian Kopetensi/ Asesmen Kopetensi Untuk Penempatan Dalam Jabatan	411.665.000	399.260.000	(12.405.000)	345.280.000	86,48%

**3.3.1. Analisa Efektivitas**

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

Pengelolaan anggaran belanja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara memiliki kriteria efektivitas yang cenderung sama selama tahun 2018 sampai tahun 2020. Pada tahun 2018 dengan capaian realisasi anggaran 85,53% dan 2019 dengan capaian realisasi anggaran 80,26%, dengan tingkat efektivitas dari anggaran belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara masih dalam kriteria **cukup efektif**. Ini disebabkan oleh realisasi anggaran yang dicapai masih cukup jauh perbedaannya untuk memenuhi target anggaran yang ditetapkan.

Untuk tahun 2020 Tingkat efektivitas berada pada 89,07% dan dinilai **cukup efektif**. Hal ini terjadi karena realisasi anggaran masih cukup jauh perbedaannya dengan target anggaran namun untuk tahun 2020 sudah mendekati target anggaran yang telah ditetapkan. Realisasi anggaran yang cukup jauh perbedaannya dengan target yang diharapkan disebabkan oleh adanya kegiatan yang dianggarkan, tetapi tidak dilaksanakan. Tapi untuk kegiatan-kegiatan lain yang dianggarkan mereka sudah melaksanakannya secara efektif, seperti dapat dilihat pada tabel 3.32 di bawah ini :



**Tabel 3.36**  
**Efektivitas Anggaran terhadap capaian sasaran**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukumara Tahun 2019**

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	Anggaran		% Realisasi
			Pagu Anggaran	Realisasi	
Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	23,39%	Rp 40.000.000,00	Rp 22.560.749,00	56,40%
	Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	105,26%	Rp 36.700.000,00	Rp 36.700.000,00	100,00%
Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	99,28%	Rp 799.900.000,00	Rp 468.970.000,00	58,63%
Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	78,48%	Rp 0,00	Rp 0,00	0,00%
Meningkatnya Pemenuhan Hak-hak Kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	101,42%	Rp 39.725.000,00	Rp 30.331.000,00	76,35%
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	105,26%	Rp 42.050.000,00	Rp 31.900.000,00	75,86%
Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase pengelolaan data kepegawaian	105,26%	Rp 8.925.000,00	Rp 8.475.000,00	94,96%

**3.4.1. Analisa Efisiensi**

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

Tingkat efisiensi anggaran belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara sudah baik, dimana pada tahun 2020 Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara memiliki kriteria yang efisien. Dalam menghitung tingkat efisiensi, berpatokan pada hal biaya. Dimana, efisiensi hanya akan ditentukan oleh ketepatan didalam mendayagunakan anggaran belanja dengan memberikan prioritas pada faktor-faktor input yang dapat mengacu pencapaian tujuan.

Sesuai dengan pengertian dari efisiensi yaitu penggunaan dana yang seminimal mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara telah berhasil memenuhi tingkat efisiensi anggaran belanja melalui 3 program dengan kategori sangat efektif, 3 program dengan kategori cukup efektif, dan 3 program dengan kategori kurang efektif.

Pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2020 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 pencapaiannya mencapai atau lebih dari 100%. Terlihat bahwa mayoritas sasaran menunjukkan pencapaian yang sama atau lebih dari 100%.

Tingkat efisiensi tertinggi dapat terlihat pada Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN yang mencapai 78,48%, sedangkan tingkat efisiensi terendah ditunjukkan pada indikator Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi yang memiliki tingkat efisiensi -33,01%, yang dikarenakan pada tahun 2020 kegiatan ini tidak dapat terlaksana dan anggaran kegiatan dialihkan dikarenakan adanya pandemic **COVID-19** sehingga target yang sudah ada pada Renja dan Renstra SKPD tidak tercapai.

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 2020 terdapat kegiatan yang tidak teranggarkan namun pelaksanaannya kegiatan tersebut berjalan sehingga target kinerja dapat tercapai, hal ini dikarenakan keterbatasan anggaran dan kegiatan tersebut hanya berisi tentang pengurusan administrasi dalam dan luar daerah seperti ke Provinsi, BKN maupun Kemenpan RB, yang dalam proses penganggarnya 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, pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi dan Penyusunan laporan dan evaluasi kinerja aparatur.



**Tabel 3.37**  
**Efisiensi penggunaan Sumber Daya**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2020**

<b>No</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Capaian Kinerja (%)</b>	<b>Penyerapan Anggaran (%)</b>	<b>Tingkat Efisiensi (%)</b>
1	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase Pegawai yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi	23,39	56,40%	(33,01)%
		Persentase Pegawai ASN yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	105,26%	100,00%	5,26%
2	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	99,28%	58,63%	45,88%
3	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ASN	78,48%	0,00%	78,48%
4	Meningkatnya Pemenuhan Hak-hak Kepegawaian ASN	Persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	101,42%	76,35%	25,07%
5	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	105,26%	75,86%	29,40%
6	Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian	Persentase pengelolaan data kepegawaian	105,26%	94,96%	10,30%



# PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara tahun 2020 merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Kabupaten Sukamara Tahun 2020. Penyusunan LKIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara Tahun 2020 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara dan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, kinerja sasaran maupun analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Pada tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan 6 sasaran dan 7 indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2020.

Pada tahun 2020 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin di capai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Perubahan (APBD-P) Kabupaten Sukamara melalui Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara memperoleh dana anggaran Rp.5.658.778.415,84 dan sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 telah direalisasikan/dipergunakan sebesar Rp.5.039.998.897,00 sehingga sisa (saldo) anggaran tahun 2020 sebesar Rp.618.779.518,84. Dengan serapan anggaran yang mencapai 89,07 %, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tahun 2020 **cukup baik**, hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran agar lebih efisien.



Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara ini, diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukamara kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Sukamara.

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



**DONALD SIMANUNTAK, SE.**

**Pembina Utama Muda**

**NIP. 19631008 199303 1 009**