



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Umum**

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, mengamanatkan pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat, daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota, maka pembagian urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan mencakup :

#### **1. Bidang Kepegawaian**

Bidang Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibidang perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Kepegawaian mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. perumusan kebijakan teknis penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai.
- b. penyusunan program perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai.
- c. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan kepegawaian.
- d. koordinasi pelaksanaan pengadaan, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian.
- e. pembinaan, pengawasan dan pengendalian kebijakan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian.



- f. evaluasi dan pelaporan kebijakan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian, dan
- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai bidang tugas.

## **2. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibidang pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjurangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. perumusan kebijakan teknis dibidang pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjurangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.
- b. koordinasi, kerjasama dan fasilitasi pelaksanaan seleksi jabatan dan diklat teknis fungsional.
- c. koordinasi pelaksanaan pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjurangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.
- d. pembinaan, pengawasan dan pengendalian pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjurangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.
- e. evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjurangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan, dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai bidang tugas.



Dalam melaksanakan tugasnya Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi :



Penetapan rencana strategis, program dan rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan;



Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang urusan Kepegawaian dan Pendidikan, Pelatihan serta tugas pembantuan lainnya yang diberikan kepala daerah.



Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan



Koordinasi pelaksanaan supervisi dan pengawasan penyelenggaraan administrasi pemerintahan



Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan



Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan



## **B. Organisasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan**

Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan adalah perangkat daerah yang merupakan unsur penunjang pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

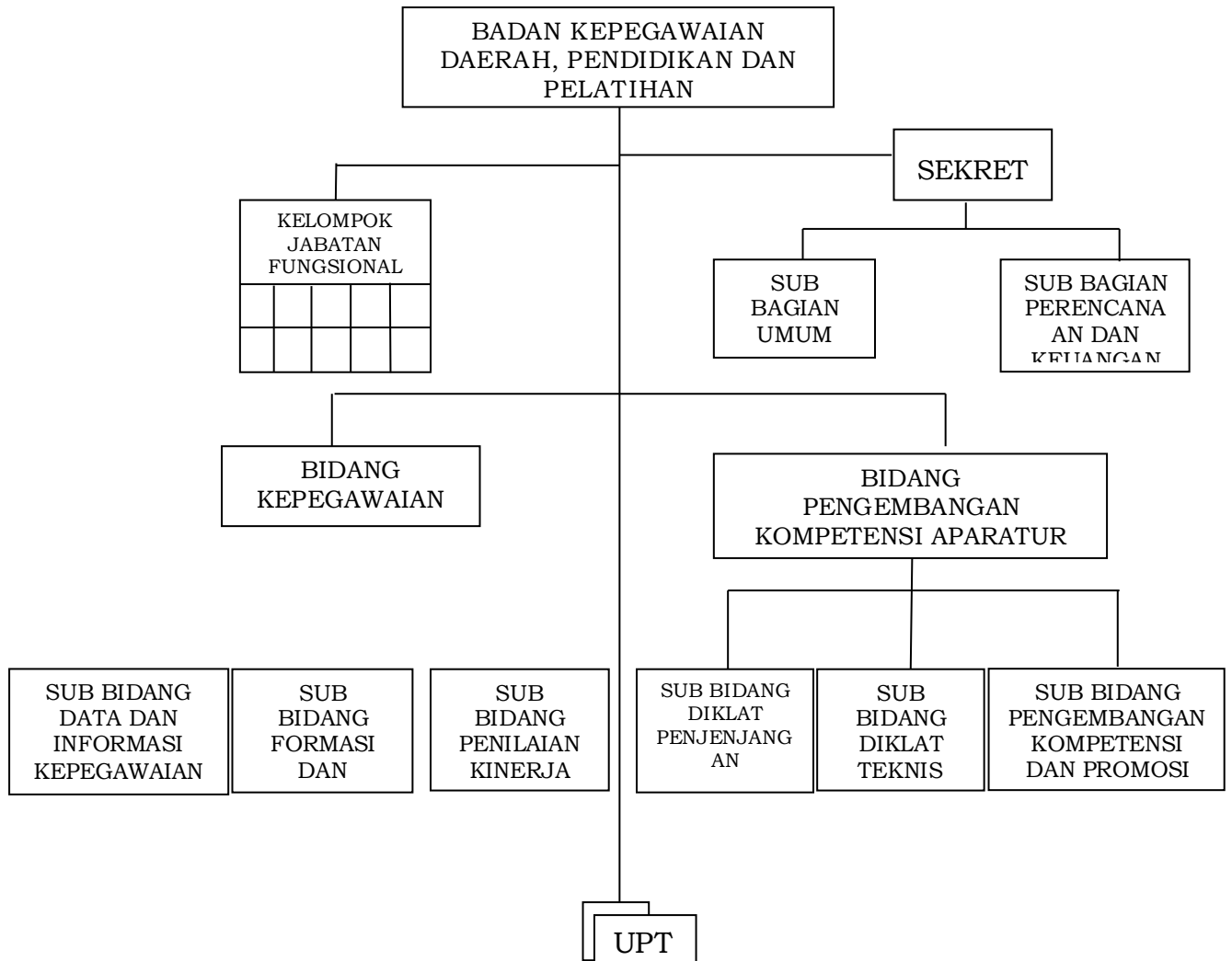
Berpedoman Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Fungsi, dan Tugas Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kabupaten Hulu Sungai Selatan mempunyai tugas mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta tugas lain yang diberikan Bupati sesuai perundang-undangan yang berlaku. Dimana Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- b. Penetapan rencana strategis, program dan rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.
- c. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- d. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- e. Pembinaan teknis penyelenggaraan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- f. Pembinaan, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Unit Pelaksana Teknis Badan.
- g. Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.



Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan tergambar pada Gambar 2.1 di bawah ini.

**Gambar 2.1**  
**Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan**



Pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 menyebutkan bahwa perumusan permasalahan perangkat daerah dan analisis isu strategis merupakan dasar untuk merumuskan tujuan dan sasaran perangkat daerah dimasa datang.

Oleh karenanya perlu dilakukan perumusan permasalahan dan analisis isu strategis terhadap tujuan dan sasaran perangkat daerah. Hal ini untuk menjamin konsistensi serta sinergitas perangkat daerah antar wilayah dan antara pusat dan daerah, yang melibatkan para pemangku kepentingan (stakeholder) kabupaten, provinsi, dan nasional dalam proses perumusannya



Identifikasi permasalahan perangkat daerah dilakukan terhadap seluruh bidang urusan penyelenggaraan pemerintahan daerah secara terpisah atau sekaligus terhadap beberapa urusan. Hal ini bertujuan agar dapat dipetakan berbagai permasalahan yang terkait dengan urusan yang menjadi kewenangan dan tanggungjawab penyelenggaraan pemerintahan daerah. Beberapa permasalahan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kualitas Sumber Daya Aparatur Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Belum optimalnya sarana dan prasarana yang dimiliki perangkat daerah untuk menunjang pelaksanaan kegiatan.
3. Belum Optimalnya Pemanfaatan teknologi Informasi dalam penyediaan database kepegawaian

Sehubungan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan menyusun Laporan Kinerja Pemerintahan (LAKIP) atau Laporan Kinerja (LKj) Triwulan IV sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja (LKj) Triwulan IV SKPD ini dibuat sebagai implementasi Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mengarahkan bahwa pelaksanaan pemerintahan harus berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Dalam laporan kinerja disajikan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai Indikator Kinerja Utama SKPD yang ditetapkan dalam Renja-SKPD.

Laporan kinerja merupakan media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang berfungsi sebagai alat untuk mendorong instansi pemerintah/perangkat daerah dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan secara baik dan benar (*Good Government*) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan program secara transparan serta dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat.



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

### **A. Perencanaan Strategis**

Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran daripada Visi dan Misi dari Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang terintegrasi dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan (RPJMD 2018-2023).

Rencana Strategis (Revisi) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2018-2023. Penetapan jangka waktu tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Bupati Hulu Sungai Selatan terkait dengan penetapan/kebijakan Rencana Strategis Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah akan menjadi akuntabel.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah melalui tahapan-tahapan hasil rumusan bersama seluruh komponen/unit kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Selanjutnya, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang merupakan dokumen kerja SKPD yang memuat program dan kegiatan serta target dan indikator yang hendak dicapai untuk periode 1 (satu) tahun.

Perencanaan strategis merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang disusun untuk diimplementasikan dengan suatu strategi dan kebijakan yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan perencanaan strategis, Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan diharapkan dapat membangun strategi sebagai bagian penting organisasi yang berorientasi pada hasil yang diinginkan di masa mendatang. Dengan penetapan visi, misi dan strategi



yang jelas dan tepat, maka Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan diharapkan akan dapat menyelaraskan dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi.

Berpedoman isu strategis RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023, khususnya Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih Serta Pelayanan Publik Berkualitas, Berbasis Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan, terlihat belum sedemikian optimal. Hal ini terbukti dari koordinasi lintas kategorial serta akuntabilitas aparatur perangkat daerah yang masih perlu ditingkatkan. Mengingat besarnya atensi baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi. Disamping itu, keberhasilan program pimpinan perangkat daerah dan pembangunan perangkat daerah pada level teknis sangat bergantung pada kinerja aparatur dan kualitas penyelenggaraan perangkat daerah tersebut. Oleh karena itu, perwujudan tata pemerintahan yang baik sangat perlu untuk ditingkatkan. Teknologi Informasi Dalam Bingkai Kehidupan Yang Agamis. Dimana berdasarkan hasil analisis terhadap gambaran pelayanan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang meliputi potensi dan permasalahan pada periode sebelumnya serta peluang dan tantangan yang dihadapi, maka dirumuskan isu-isu strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan pada 5 (lima) tahun kedepan, yaitu sebagai berikut :

1. Masih adanya pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis.
2. Belum terpenuhinya aparatur sipil Negara sesuai dengan kebutuhan formasi dan standar kompetensi jabatan
3. Masih adanya aparatur sipil Negara yang melanggar aturan-aturan kepegawaian yang berlaku.
4. Masih rendahnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas.
5. Belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian yang mengakibatkan database kepegawaian tidak update.

Untuk Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih Serta Pelayanan Publik Berkualitas, Berbasis Teknologi Informasi Dalam





Bingkai Kehidupan Yang AgamisTuntutan pembangunan modern memaksa perangkat daerah beradaptasi dengan teknologi informasi. Sehingga pelayanan dengan berbasis teknologi informasi menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditawar lagi. Hal ini mampu mengakomodir belum optimalnya pelayanan publik serta paradigma mainstream masyarakat yaitu urusan pelayanan di pemerintah daerah sangat birokratif dan berbelit. Sampai pada tahun 2019, penyelenggaraan pelayanan publik berbasis teknologi dan informasi di Kabupaten Hulu Sungai Selatan masih belum berjalan optimal. Sehingga masih perlu mendapatkan proporsi afirmasi lebih. Inilah sebabnya mengapa pelayanan publik berbasis teknologi informasi di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, khususnya Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan masih perlu untuk ditingkatkan.

## **B. Indikator Kinerja Utama (IKU)**

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari satu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, maka dilakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Adapun penetapan target Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2019 adalah sebagai berikut :



**Tabel 2.1**  
**Indikator Kinerja Utama Tahun 2019**  
**Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan Kab. Hulu Sungai Selatan**

NO.	KINERJA UTAMA/ OUTCOMES/TUJUAN /SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN/Form PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1	2	3	4	5
1	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi	Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks Reformasi Birokrasi menggambarkan sejauh mana instansi pemerintah melaksanakan perbaikan tata kelola pemerintahan yang bertujuan pada pemerintahan yang efektif dan efisien, bersih dari KKN dan memiliki pelayanan publik yang berkualitas. Komponen penilaian terdiri dari pengungkit 60% dan hasil 40%	Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah
2	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bidang urusan kepemudaan, olahraga dan kepariwisataan	Nilai / Predikat AKIP	Nilai akuntabilitas kinerja menunjukkan tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil. Komponen penilaian terdiri dari perencanaan kinerja 30%, pengukuran kinerja 25%, pelaporan kinerja 15%, evaluasi kinerja 10% dan capaian kinerja 20%	Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
3	Mewujudkan ASN yang professional melalui penerapan sistem Merit	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN merupakan salah satu cara mengukur profesionalisme ASN. Pengukuran dihitung dari data-data kualifikasi pendidikan, kompetensi, sasaran kerja pegawai (SKP) dan disiplin PNS.	Peraturan presiden nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang ditindaklanjuti dengan peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen ASN, dimana dalam pengelolaan manajemen ASN diperlukan profesionalisme ASN sesuai dengan Peraturan Menpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN dan ditindaklanjuti oleh Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 Tanggal 15 Mei 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.



### C. Perjanjian Kinerja Tahun 2019

Perjanjian kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam suatu organisasi pemerintahan bukan hanya bersifat administratif, tetapi diharapkan dapat mengarah pada manajerial yang memiliki efek ke bawah (*top-down*) dan ke samping (*horizontal-diagonal*) dalam organisasi tersebut. Dengan begitu, penandatanganan perjanjian kinerja dapat mendorong perbaikan struktur organisasi yang kurang rapi dan meminimalisir intervensi-intervensi dari pihak yang tidak bertanggungjawab.

Menurut petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu instansi pemerintah yang termuat dalam PERMENPAN No. 53 Tahun 2014, Perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari Bupati/Walikota sebagai pemberi amanah kepada Pimpinan SKPD sebagai penerima amanah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

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 dibuatnya Perjanjian Kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai wujud nyata komitmen antara Bupati dan Kepala SKPD untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
- b. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
- c. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*);
- d. Sebagai dasar bagi Bupati untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja pimpinan SKPD;
- e. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Perjanjian Kinerja yang dilakukan antara Bupati Hulu Sungai Selatan dan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:



**Tabel 2.2**  
**PERJANJIAN KINERJA**  
**BADAN KEPEGAWIAN DAERAH, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN TAHUN 2019**

2.2.1 SEKRETARIAT (URUSAN LAYANAN/PENUNJANG RUTIN)

Tujuan	Sasaran		Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Tujuan/Sasaran/Program Tahun 2019	Target Triwulan			
						TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
1	2		3	4	5	6	7	8	9
Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi			Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks	23,30	22,40	22,80	23,10	23,30
		Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bidang urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	Nilai / Predikat AKIP	Nilai/Predikat	81,89 (A)	0	0	0	81,89 (A)
	1	Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen AKIP dan Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen Keuangan daerah	Dokumen	100%	66,66	77,78	88,89	100
	1.1	Penyusunan Dokumen AKIP	Dokumen AKIP yang memenuhi aspek kualitas	Dokumen	15	10	11	13	15
	1.2	Penyusunan Dokumen Keuangan	Dokumen Keuangan yang memenuhi aspek kualitas	Dokumen	12	8	10	11	12



Pada tabel 2.2, dapat dijelaskan bahwa sekretariat merupakan urusan layanan/urusan rutin. Dimana tujuan merupakan Misi 5 (lima) dari RPJMD 2018 – 2023. Yang dari Indeks Reformasi Birokrasi target sebesar 23,30. Untuk Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan untuk mendukung hasil dari Indeks Reformasi Birokrasi, yaitu Nilai / Predikat AKIP sebesar 81,89. Dengan Perjanjian Kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan terdiri dari 1 program yaitu Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, dengan 2 (dua) kegiatan yaitu : Penyusunan Dokumen AKIP sebanyak 15 (Lima Belas) dokumen dan Penyusunan Dokumen Keuangan sebanyak 12 (dua belas) dokumen.

Aspek pemenuhan dokumen-dokumen AKIP yaitu :

Nama Dokumen		Jumlah
1	Renstra	1 dokumen
2	Berita Acara Reviu Renstra	1 dokumen
3	Cascading Kinerja Tahun 2019	1 dokumen
4	Renja 2019 (Murni, Perubahan)	2 dokumen
5	IKU + SK 2019	1 dokumen
6	PK Murni 2019 S.D Ess IV Dan Jabatan Fungsional (Staf)	1 dokumen
7	PK Perubahan 2018 S.D Ess IV Dan Jabatan Fungsional (Staf)	1 dokumen
8	Rencana Aksi 2019	1 dokumen
9	Capaian Kinerja Triwulan Th. 2019	4 dokumen
10	Laporan Kinerja (Lkj) Tahun 2019	1 dokumen
11	Peta Strategi & Struktur Organisasi serta Template Format Keselarasan Kinerja	1 dokumen
<b>Jumlah</b>		<b>15 dokumen</b>

Untuk Aspek pemenuhan dokumen-dokumen AKIP, pemasangan ditarget ditriwulan diambil berdasarkan dokumen berurutan. Dan pada triwulan I mempunyai target lebih besar dibandingkan dengan triwulan lain yaitu 10, dikarenakan penyusunan dokumen inti seperti Renstra, Renja, Dokumen Cascading, SK IKU, Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi dan dokumen pendukung lainnya terlebih dahulu dibuat, karena sebagai dasar pedoman pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.



Aspek pemenuhan untuk Penyusunan Dokumen Keuangan yaitu :

Nama Dokumen		Jumlah
1	Renstra	1 dokumen
2	Renja	1 dokumen
3	RKBMD pengadaan dan RKBMD Pemeliharaan	2 dokumen
4	PRA RKA Murni dan Perubahan	2 dokumen
5	RKA Murni	1 dokumen
6	RKA Perubahan	1 dokumen
7	DPA	1 dokumen
8	Laporan Triwulan	1 dokumen
9	Laporan Prognosis Semesteran 1	1 dokumen
10	Laporan Tahunan (CALK)	1 dokumen
<b>Jumlah</b>		<b>12 dokumen</b>

Sedangkan untuk Aspek pemenuhan untuk Penyusunan Dokumen Keuangan, pemasangan ditarget ditriwulan diambil berdasarkan dokumen berurutan. Dan pada triwulan I mempunyai target lebih besar dibandingkan dengan triwulan lain yaitu 8, dikarenakan penyusunan dokumen inti seperti Renstra, Renja, RKBMD pengadaan dan RKBMD Pemeliharaan, Dokumen PRA RKA Murni dan Perubahan, RKA Murni, DPA, Laporan Triwulan, Laporan Prognosis Semesteran 1 terlebih dahulu dibuat, karena sebagai dasar pedoman pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dari segi keuangan dan pelaksanaan kegiatan.



## 2.2.1 BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR

Tujuan	Sasaran		Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Tujuan/Sasaran/Program Tahun 2019	Target Triwulan			
						TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
1	2		3	4	5	6	7	8	9
Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing		Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing	Persentase JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) yg melakukan kebijakan promosi terbuka untuk JPT sesuai dengan undang-undang ASN;	Persen	37,5	0	37,5	0	0
	5	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial;	Persen	64,33	41,17	64,33	0	0
			Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis;	Persen	43,55	0	0	43,55	0
	5.1	Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	Jumlah jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi jabatan struktural	Jabatan	4	0	0	4	0
	5.2	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklatpim tk. III	Orang	5	3	2	0	0
	5.3	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklatpim tk. IV	Orang	5	3	2	0	0
	5.4	Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklat Fungsional Calon Kepala Sekolah	Orang	44	0	0	44	0
	5.6	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan	Orang	50	20	15	15	0



Pada Tabl 2.2.1 Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing. Sebagai alur pendukung dari tujuan Badan maka disusun program dari urusan Pendidikan dan Pelatihan yaitu Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur dengan 5 kegiatan yaitu Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV, Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah, Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah.





## 2.2.2 BIDANG KEPEGAWAIAN

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Tujuan/Sasaran/Program Tahun 2019	Target Triwulan			
					TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Meningkatkan tata kelola kepegawaian	Meningkatnya tata kelola kepegawaian	Persentase tingkat penurunan pelanggaran disiplin PNS	Persen	20	5	5	5	5
	6 Pembinaan Disiplin Aparatur	Persentase tingkat penurunan pelanggaran disiplin PNS	Persen	20	5	5	5	5
	6.1 Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Laporan	5	1	1	2	1
	8.2 Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian	Jumlah PNS yang mengikuti sosialisasi	Orang	240	120	120	0	0
	7 Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawain	Persentase formasi jabatan pelaksana yang terisi sesuai kompetensi dan kualifikasi;	Persen	91	89,4	89,9	90,4	91
		Persentase Database PNS pada SAPK dan SIMPEG yang Update.	Persen	89,5	87,7	88,3	88,9	89,5
	7.1 Seleksi Penerimaan CPNS	Persentase formasi yang diisi sesuai dengan kompetensi	Persen	100	0	0	100	0
	7.2 Penyusunan Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat	Jumlah dokumen usulan kenaikan pangkat	Dokumen	2	0	1	0	1
	7.3 Penyusunan Buku Nominatif Pegawai	Jumlah buku nominatif pegawai	Buku	18	0	9	0	9



Pada Tabl 2.2.2 Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan pada bidang Kepegawaian dengan tujuan meningkatkan tata kelola kepegawaian. Sebagai alur pendukung dari tujuan Badan maka disusun program dari bidang Kepegawian yaitu Program Pembinaan Disiplin Aparatur dengan 2 kegiatan yaitu Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS dan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian. Program yang ke 2 (dua) yaitu Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan 3 (tiga) kegiatan yaitu Seleksi Penerimaan CPNS, Penyusunan Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat dan Penyusunan Buku Nominatif Pegawai.



## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

#### **A. Capaian Kinerja Organisasi**

Capaian Kinerja Organisasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja selama 3 (tiga) bulan yang memuat realisasi kinerja yang diperjanjikan selama Tahun Anggaran 2019.

##### **1. Capaian Indikator Kinerja Utama**

Capaian kinerja organisasi merupakan dasar dalam menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka tujuan sasaran pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Pencapaian Indikator Kinerja Utama terdapat pada Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran seperti pada tabel berikut :



**TABEL 3.1  
PENCAPAIAN KINERJA SEKRETARIAT  
TAHUN 2019**

Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Tujuan/Sasaran/Program Tahun 2019	Target Triwulan				Realisasi Triwulan				Capaian (%)				
				TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	11	12	13	14	
	<b>Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi</b>	Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks	23,30	22,40	22,80	23,10	23,30	22,40	22,88	23,10	23,30	100%	100%	100%	100%
	<b>Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bidang urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan</b>	Nilai / Predikat AKIP	Nilai/ Predikat	81,89 (A)				81,89 (A)				81,30 (A)				99,28
1	Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen AKIP dan Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen Keuangan daerah	Persen	100%	66,66	77,78	88,89	100	66,66	77,78	88,89	100	100%	100%	100%	100%
1.1	Penyusunan Dokumen AKIP	Dokumen AKIP yang memenuhi aspek kualitas	Dokumen	15	10	11	13	15	10	11	13	15	100%	100%	100%	100%
1.2	Penyusunan Dokumen Keuangan	Dokumen Keuangan yang memenuhi aspek kualitas	Dokumen	12	8	10	11	12	8	10	11	12	100%	100%	100%	100%



**TABEL 3.2**  
**PENCAPAIAN KINERJA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR**  
**TAHUN 2019**

Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Tujuan/Sasaran/Program Tahun 2019	Target Triwulan				Realisasi Triwulan				Capaian (%)			
				TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	11	12	13	14
	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing	Persen	37,5	0	37,5	0	0	0	9,375	0	37,5	0	25%	0	100%
5	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persen	64,33	41,17	64,33	0	0	63,00	63,33	63,33	63,33	153,02	98,45	98,45	98,45
		Persen	43,55	0	0	43,55	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.1	Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	Jabatan	4	0	4	0	0	0	1	0	4	0	25%	0%	125%
5.2	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III	Orang	5	3	2	0	0	4	1	0	0	100	100	100	100
5.3	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	Orang	5	3	2	0	0	4	1	0	0	100	100	100	100
5.4	Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah	Orang	40	0	0	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.5	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	Orang	50	20	15	15	0	0	38	10	2	0	100	100	100



**TABEL 3.3**  
**PENCAPAIAN KINERJA BIDANG KEPEGAWAIAN**  
**TAHUN 2019**

Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Tujuan/Sasaran/Program Tahun 2019	Target Triwulan				Realisasi Triwulan				Capaian (%)					
				TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4		
2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	11	12	13	14		
	<b>Meningkatnya tata kelola kepegawaian</b>		<b>Persentase tingkat penurunan pelanggaran disiplin PNS</b>	<b>Persen</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>6</b>	<b>Pembinaan Disiplin Aparatur</b>		<b>Persentase tingkat penurunan pelanggaran disiplin PNS</b>	<b>Persen</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>6.1</b>	Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Laporan	Jumlah laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS		5	1	1	2	1	1	2	1	1	100	100	100	100
<b>6.2</b>	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian	Orang	Jumlah PNS yang mengikuti sosialisasi		240	120	120	0	0	120	120	0	0	100	100	0	0
<b>7</b>	<b>Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawain</b>		<b>Persentase formasi jabatan pelaksana yang terisi sesuai kompetensi dan kualifikasi;</b>	<b>Persen</b>	<b>91</b>	<b>89,4</b>	<b>89,9</b>	<b>90,4</b>	<b>91</b>	<b>88,40</b>	<b>88,40</b>	<b>92,44</b>	<b>93,54</b>	<b>98,88</b>	<b>98,33</b>	<b>102,25</b>	<b>102,79</b>
			<b>Persentase Database PNS pada SAPK dan SIMPEG yang Update</b>	<b>Persen</b>	<b>89,5</b>	<b>87,7</b>	<b>88,3</b>	<b>88,9</b>	<b>89,5</b>	<b>87,77</b>	<b>88,31</b>	<b>88,76</b>	<b>89,50</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



7.1	Seleksi Penerimaan CPNS	Persentase formasi yang diisi sesuai dengan kompetensi	<b>Persen</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
7.2	Penyusunan Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat	Jumlah dokumen usulan kenaikan pangkat	<b>Dokumen</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
7.3	Penyusunan Buku Nominatif Pegawai	Jumlah buku nominatif pegawai	<b>Buku</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>



**Tabel 3.4**  
**CAPAIAN KINERJA TAHUN 2019 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KAB. HSS**

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Tujuan,/Sasaran Strategis, dan Sasaran Program	Satuan	Target Tujuan/Sasaran/ Program Tahun 2019	Target Triwulan				Realisasi Triwulan				Status				Keterangan
				TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	
Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas berbasis Teknologi Informasi	Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks	23,30	22,40	22,80	23,10	23,30	22,40	22,80	23,10	23,30					
Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bidang urusan Kepegawian, Pendidikan dan Pelatihan	Nilai / Predikat AKIP	Nilai/ Predikat	81,89 (A)	0	0	0	81,30 (A)	0	0	0	0					Capaian target di triwulan I tahun 2020)
Meningkatnya Kinerja Keuangan dan Kinerja Birokrasi	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	69,77	69,77	0	0	0	49,04	58	58	58					

Keterangan :

- Capaian > 100%
- Capaian > 90% - 100%
- Capaian > 75% - 90%
- Capaian < 50%





## 2. Pengukuran Kinerja atas Perjanjian Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil persentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100%. Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Adapun untuk pengukuran kinerja disajikan sebagaimana tabel 3.5 di bawah ini :

Tabel 3.5  
Formulasi Pengukuran Indikator Kinerja Utama  
Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan  
Kabupaten Hulu Sungai Selatan  
Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Formulasi Pengukuran
1	Meningkatnya pemenuhan aspek kualitas dokumen AKIP dan Keuangan Daerah	Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen AKIP	Hasil Reviu AKIP
		Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen Keuangan Daerah	Hasil review Laporan Keuangan Daerah
2	Meningkatnya tata kelola administrasi perkantoran	Tingkat Kepuasan Pelayanan	$\frac{\text{Seluruh aspek pelayanan yang dilaksanakan}}{\text{Seluruh aspek pelayanan}} \times 100\%$
3	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing	Persentase JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) yg melakukan kebijakan promosi terbuka untuk JPT sesuai dengan undang-undang ASN	$\frac{\text{Jumlah pejabat administrator yang mengikuti promosi terbuka}}{\text{Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi}} \times 100\%$
		Persentase Pegawai Yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi Manajerial	$\frac{\text{Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat kompetensi manajerial (Diklat PIM Tk. II, Tk. III, Tk. IV)}}{\text{Jumlah jabatan structural}} \times 100\%$



		Persentase Pegawai Yang Memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi Teknis	$\frac{\text{Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis (Diklat teknis tugas dan fungsi + diklat fungsional)}}{\text{Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu}} \times 100\%$
4	Meningkatnya tata kelola kepegawaian	Persentase tingkat penurunan pelanggaran disiplin PNS	$\frac{\text{Jumlah Kasus Tahun Lalu (n-1) - Jumlah Kasus Tahun ini (n)}}{\text{Jumlah Kasus Tahun Lalu (n-1)}} \times 100\%$
		Persentase formasi jabatan pelaksana yang terisi sesuai kompetensi dan kualifikasi	$\frac{\text{Jumlah formasi jabatan pelaksana yang terisi seauai kompetensi dan kualifikasi}}{\text{Jumlah Formasi Jabatan Pelaksana}} \times 100\%$
		Persentase Database PNS pada SAPK dan SIMPEG yang Update	$\frac{\text{Jumlah Data Base PNS pada SAPK dan SIMPEG yang update}}{\text{Jumlah PNS}} \times 100\%$

### 3. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Dalam laporan ini Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing indikator kinerja. Hasil evaluasi kinerja tahun 2019 berikut ini :

#### 3.1 Kesekretariatan

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas, Pencapaian Kinerja Urusan Kesekretariatan, sebagai tujuan sasaran strategis yaitu Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Pada tabel diatas mempunyai program utama sebanyak 1 program dengan kegiatan utama 2 buah. Untuk kegiatan rutin program pendukung terdapat 3 buah dan kegiatan pendukung sebanyak 10 buah yang dilaksanakan sesuai rutin pengelolaan di kantor Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Dan yang terkait dengan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yaitu Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan dengan Indikator Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen AKIP dan Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen keuangan daerah dengan

kegiatan Penyusunan Dokumen AKIP dan Penyusunan Dokumen Keuangan.

Pada indikator kinerja sasaran pertama Indeks Reformasi Birokrasi hasil capaian triwulan IV tercapai 100% yaitu dari target 3,50 dan terealisasi 3,50%. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan tidak melakukan pelayanan publik langsung, melainkan Indeks Reformasi Birokrasi yang diukur adalah pelayanan rutin Sekretariat kepada bidang-bidang baik dalam hal urusan ketatausahaan maupun urusan kepegawaian. Sedangkan indikator kinerja sasaran yang kedua yaitu Nilai/Predikat AKIP dengan predikat BB oleh Kemenpan RB.

Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, memiliki target kegiatan 100% atau jumlah 27 dokumen dari total jumlah 27 dokumen, dimana 15 untuk Dokumen Penyusunan AKIP dan 12 Dokumen dari penyusunan Dokumen Keuangan. Pada tahun 2019 dari Kegiatan Penyusunan AKIP, telah dilaksanakan sebanyak 15 dokumen, seperti pada tabel sebagai berikut :

Nama Dokumen		Jumlah
1	Renstra	1 dokumen
2	Berita Acara Reviu Renstra	1 dokumen
3	Cascading Kinerja Tahun 2019	1 dokumen
4	Renja 2019 (Murni, Perubahan)	2 dokumen
5	IKU + SK 2019	1 dokumen
6	PK Murni 2019 S.D Ess IV Dan Jabatan Fungsional (Staf)	1 dokumen
7	PK Perubahan 2018 S.D Ess IV Dan Jabatan Fungsional (Staf)	1 dokumen
8	Rencana Aksi 2019	1 dokumen
9	Capaian Kinerja Triwulan Th. 2019	4 dokumen
10	Laporan Kinerja (Lkj) Tahun 2019	1 dokumen
11	Peta Strategi & Struktur Organisasi serta Template Format Keselarasan Kinerja	1 dokumen
<b>Jumlah</b>		<b>15 dokumen</b>

Sedangkan untuk Penyusunan Dokumen Keuangan, pada tahun 2019 sebanyak 12 Dokumen, Aspek pemenuhan untuk Penyusunan Dokumen Keuangan yaitu :



1	Renstra	1	dokumen
2	Renja	1	dokumen
3	RKBMD pengadaan dan RKBMD Pemeliharaan	2	dokumen
4	PRA RKA Murni dan Perubahan	2	dokumen
5	RKA Murni	1	dokumen
6	RKA Perubahan	1	dokumen
7	DPA	1	dokumen
8	Laporan Triwulan	1	dokumen
9	Laporan Prognosis Semesteran 1	1	dokumen
10	Laporan Tahunan (CALK)	1	dokumen
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>dokumen</b>

Pada indikator kinerja program ditarget pada tiap triwulan pada aspek pemenuhan dokumen untuk kegiatan pelaporan AKIP yang pelaksanaan kegiatannya dilakukan setiap Triwulan dan Akhir Tahun, serta aspek pemenuhan dokumen untuk pelaporan keuangan yang pelaksanaan kegiatannya dilakukan setiap Triwulan dan Tahunan.

### **3.2 Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**

Pada Tabel 3.2 diatas pencapaian kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan dijelaskan Untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur teknik pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. II, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV, Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah, Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur dan Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah.

Pada tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah melaksanakan kegiatan Diklat Prajabatan dengan pola penyertaan/pengiriman ke BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 50 orang dari target 50 orang sehingga target tercapai 100%.

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III sebanyak 5 orang, kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV sebanyak 5 orang dari target 5 orang sehingga capaian tercapai 100%. Kegiatan dilaksanakan dengan pola penyertaan/pengiriman ke BPSDMD Provinsi Kalimantan.

Kegiatan Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur



terrealisasi sebanyak 5 jabatan dari target 4 jabatan, pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui pelaksanaan lelang terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah pelaksanaan yang direncanakan pada triwulan III tahun 2019 dengan pola kerjasama antara Pemkab HSS dengan LP2KS Solo dan LPMP Banjarbaru tetapi tidak terlaksana karena peserta Diklat belum bersedia mengikuti Diklat Calon Kepala Sekolah disebabkan kurangnya minat guru untuk menjadi Kepala Sekolah.

### **3.3 Bidang Kepegawaian**

Pada Tabel 3.3 diatas pencapaian kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah bidang Pendidikan dan Pelatihan dijelaskan untuk meningkatkan meningkatkan tata kelola kepegawaian, teknik yang dilakukan melalui pelaksanaan kegiatan Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS, Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian, Seleksi Penerimaan CPNS, Penyusunan Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat dan Penyusunan Buku Nominatif Pegawai.

Pada tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah melaksanakan kegiatan Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS sebanyak 5 laporan.

kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian sebanyak 240 orang dan dilaksanakan pada triwulan I dan II tahun 2019.

### **3.4 Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan**

Pada Tabel 3.4 diatas dijelaskan pencapaian kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah untuk meningkatkan Indeks Profesionalisme ASN di Kabupaten Hulu Sungai Selatan sesuai indikator kinerja utama yang pertama, yaitu Indeks Profesionalisme ASN, Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan menargetkan tahun 2019 sebesar 69,77% dengan melaksanakan teknik pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV, Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan



bagi CPNS Daerah, Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur dan Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah. Sampai Pada triwulan IV tahun 2019 capaian indeks profesionalisme ASN masih belum diketahui karena hasil yang dikeluarkan Badan Kepegawaian Negara Regional VIII pada triwulan I tahun 2020. Kondisi awal indeks profesionalisme ASN Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang dikeluarkan oleh BKN Regional VIII yaitu 58.

Indeks Profesionalitas ASN merupakan salah satu cara mengukur profesionalisme ASN. Pengukuran dihitung dari data-data kualifikasi pendidikan, kompetensi, sasaran kerja pegawai (SKP) dan disiplin PNS.

## **B. Realisasi Anggaran**

Untuk mencapai sasaran strategis tahun 2019 Triwulan IV dari pagu anggaran sebesar Rp 6.081.061.090 telah direalisasikan sebesar 4.015.476.971 atau 66,03%, dengan rincian per program dan sasaran strategis sebagai berikut sebagai berikut :



Tabel. 3.6

Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2019

**1. Kesekretariatan (layanan penunjang perangkat daerah)**

Sasaran/Program/Kegiatan	Pagu 1 Tahun		Target Rencana Belanja s.d.				Realisasi Keuangan (Rp.) s.d.				Capaian Target Rencana Belanja (%)				Capaian Realisasi Keuangan (%)			
	Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bidang urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	2.893.515.690	3.198.055.690	2.248.952.500	2.653.042.350	2.797.424.700	3.198.055.690	0	4.800.000	7.300.000	11.665.000	0,00	0,18	0,26	0,36	0,00	0,17	0,25	0,36
1 Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	9.655.000	11.665.000	9.655.000	9.655.000	9.655.000	11.665.000	0	4.800.000	7.300.000	11.665.000	-	49,72	75,61	100,00	0,00	49,72	75,61	100
<b>Penunjang Pelayanan Perangkat Daerah (Sekretariat)</b>																		
2 Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	888.134.440	878.614.440	324.935.000	688.774.850	797.293.450	878.614.440	115.814.911	334.795.912	569.101.272	804.142.459	35,64	48,61	71,38	91,52	13,04	37,70	64,08	91,52
3 Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	157.663.750	519.713.750	101.300.000	116.550.000	152.413.750	519.713.750	2.808.750	73.303.750	84.905.300	502.951.650	2,77	62,89	55,71	96,77	1,78	46,49	53,85	96,77
4 Program Peningkatan Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah	1.838.062.500	1.788.062.500	1.788.062.500	1.788.062.500	1.788.062.500	1.788.062.500	52.931.000	123.081.400	199.158.700	1.272.924.412	2,96	6,88	11,14	71,19	2,88	6,70	10,84	71,19



Pada tabel 3.6, untuk kesekretariatan, Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bidang urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dengan Penunjang Pelayanan Perangkat Daerah (Sekretariat). Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, dengan pagu dana sebesar Rp. 9.655.000, dan pada triwulan IV terdapat penambahan pagu dari hasil pembahasan RKA Perubahan tahun 2019 yaitu sebesar Rp. 2.010.000, sehingga pagu yang tersedia pada tahun 2019 sebesar Rp. 11.665.000,realisasi keuangan pada tahun 2019 Rp. 11.665.000, sehingga capaian target rencana belanja adalah 100% dan capaian realisasi keuangan masih 100%.

Untuk Program Pelayanan Administrasi Kantor, dengan pagu Rp. 878.614.440, dengan target pada tahun 2019 sebesar Rp. 878.614.440, dan realisasi keuangan sebesar Rp. 804.142.459, sehingga capaian target rencana belanja sebesar 91,52% dan capaian realisasi keuangan sebesar Rp. 91,52%. Untuk Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, dengan pagu setelah perubahan Rp. 519.713.750, dan target pada tahun 2019 sebesar Rp. 519.713.750, dengan realisasi keuangan pada tahun 2019 sebesar Rp. 502.951.650, sehingga capaian target rencana belanja sebesar 96,77% dan capaian realisasi keuangan sebesar Rp. 96,77%.

Program Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah dengan pagu setelah perubahan Rp. 1.788.062.500, dengan target tahun 2019 sebesar Rp. 1.788.062.500, dan realisasi keuangan sebesar Rp. 1.272.924.412, sehingga capaian target rencana belanja sebesar 71,19% dan capaian realisasi keuangan sebesar Rp. 71,19%.





## 2. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Sasaran/Program/Kegiatan		Pagu 1 Tahun		Target Rencana Belanja s.d.				Realisasi Keuangan (Rp.) s.d.				Capaian Target Rencana Belanja (%)				Capaian Realisasi Keuangan (%)			
		Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing	2.327.123.000	2.142.548.000	2.142.548.000	2.142.548.000	2.142.548.000	2.142.548.000	192.190.000	765.625.000	1.051.583.000	1.209.834.150	8,26	32,90	45,19	56,47	8,26	32,90	45,19	56,47
5	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	2.327.123.000	2.142.548.000	2.327.123.000	2.327.123.000	2.327.123.000	2.142.548.000	192.190.000	765.625.000	1.051.583.000	1.209.834.150	8,26	32,90	45,19	56,47	8,26	32,90	45,19	56,47



Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan, dengan sasaran meningkatnya kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing, dengan program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur pagu setelah perubahan ditahun 2019 yaitu Rp. 2.142.548.000,- dengan target pada tahun 2019 yaitu sebesar Rp. 2.142.548.000,- dan realisasi sebesar Rp. 1.209.834.150,- dengan capaian target rencana belanja sebesar 56,47% dan capaian realisasi keuangan sebesar Rp. 56,47%. Target pagu sudah disediakan pada triwulan I yaitu sebesar pagu yang dianggarkan karena kegiatan pelaksanaan Diklat Pim III, Pim IV dan Diklat Prajabatan adalah pola penyertaan (Pengiriman) ke BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan, sehingga apabila ada pemanggilan peserta Diklat Pim III, Diklat Pim IV dan Diklat Prajabatan untuk CPNS oleh BPSDMD dengan jumlah orang yang ditargetkan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2019 sudah bisa dilaksanakan karena dana sudah tersedia pada triwulan I.



### 3. Bidang Kepegawaian

Sasaran/Program/Kegiatan		Pagu 1 Tahun		Target Rencana Belanja s.d.				Realisasi Keuangan (Rp.) s.d.				Capaian Target Rencana Belanja (%)				Capaian Realisasi Keuangan (%)			
		Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
1		2	3	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Meningkatnya tata kelola kepegawaian		740.457.400	740.457.400	168.583.250	724.187.150	726.680.400	740.457.400	56.865.000	90.108.800	76.289.400	213.959.300	33,73	12,44	10,50	28,90	7,68	12,17	10,30	28,90
6	Program Pembinaan Disiplin Aparatur	117.063.000	117.063.000	109.583.250	112.076.500	114.569.750	117.063.000	34.365.000	37.278.000	37.278.000	68.558.000	31,36	33,26	32,54	58,57	29,36	31,84	31,84	58,57
7	Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	623.394.400	623.394.400	59.000.000	612.110.650	612.110.650	623.394.400	22.500.000	52.830.800	76.289.400	145.401.300	38,14	8,63	12,46	23,32	3,61	8,47	12,24	23,32



Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan, dengan sasaran meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian, dengan pagu ditahun 2019, yaitu Rp. 740.457.400,- dengan 2 (dua) program yaitu program Pembinaan Disiplin Aparatur dan program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

Untuk Program Pembinaan Disiplin Aparatur target pagu pada tahun 2019 sebesar Rp. 117.063.000,- dengan realisasi keuangan yaitu sebesar Rp. 68.558.000,- sehingga capaian target rencana belanja sebesar 58,57% dan capaian realisasi keuangan sebesar Rp. 58,57%.

Untuk Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian target pagu pada tahun 2019 sebesar Rp. 623.394.400,- dan realisasi keuangan sebesar Rp. 145.401.300,- capaian target rencana belanja sebesar 23,32% dan capaian realisasi keuangan sebesar Rp. 23,32%.

Untuk perbandingan antara capaian realisasi anggaran dengan capaian realisasi kinerja berdasarkan urusan dapat dilihat pada tabel 3.7 di bawah ini:



**Tabel 3.7**  
**REALISASI ANGGARAN DIBANDINGKAN DENGAN REALISASI KINERJA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KAB. HSS**

Sasaran/Program/Kegiatan		Realisasi Anggaran (%)				Realisasi Kinerja (%)				%			
		TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>Kesekretariatan</b>													
<b>Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bidang urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan</b>		<b>0,00</b>	<b>49,72</b>	<b>75,61</b>	<b>100,00</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0,00</b>	<b>2,01</b>	<b>1,32</b>	<b>1,00</b>
1	Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	0,00	49,72	75,61	100,00	100	100	100	100	0,00	2,01	1,32	1,00
<b>Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur</b>													
<b>Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Jabatannya masing-masing</b>		<b>8,26</b>	<b>32,90</b>	<b>45,19</b>	<b>56,47</b>	<b>153,02</b>	<b>98,45</b>	<b>98,45</b>	<b>98,45</b>	<b>18,53</b>	<b>2,99</b>	<b>2,18</b>	<b>1,74</b>
5	Program Peningkatan Kaasitas Sumber Daya Aparatur	8,26	32,90	45,19	56,47	153,02	98,45	98,45	98,45	18,53	2,99	2,18	1,74
<b>Bidang Kepegawaian</b>													
<b>Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian</b>		<b>16,48</b>	<b>20,16</b>	<b>22,04</b>	<b>40,94</b>	<b>89,72</b>	<b>99,58</b>	<b>100,52</b>	<b>100,70</b>	<b>15,14</b>	<b>7,42</b>	<b>5,70</b>	<b>3,03</b>
6	Program Pembinaan Disiplin Aparatur	29,36	31,84	31,84	58,57	80	100	100	100	2,73	3,14	3,14	1,71
7	Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	3,61	8,47	12,24	23,32	99,44	99,17	101,05	101,40	27,55	11,70	8,26	4,35



## **BAB IV PENUTUP**

Laporan Capaian Kinerja IKU Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019 sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LAKIP Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Pada perbandingan antara capaian kinerja dengan realisasi keuangan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 2019 dapat digambarkan pada sasaran dan program sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bidang urusan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dengan Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Realisasi Kinerja 100% dan realisasi keuangan 100%
2. Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing dengan Program peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur realisasi kinerja 98,45% dan realisasi keuangan 56,47%
3. Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian dengan 2 (dua) program yaitu program Pembinaan Disiplin Aparatur capaian kinerja 100% dan capaian keuangan 58,57% dan program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawian realisasi kinerja untuk indikator persentase formasi jabatan yang terisi sesuai kompetensi dan kualifikasi 102,79% dan untuk indikator persentase Database PNS pada SAPK dan SIMPEG yang update realisasi kerja 100%, sedangkan realisasi keuangan 23,32%.



Dengan Laporan Capaian Kinerja tahun 2019 ini diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Hulu Sungai Selatan.



Kepala Badan,

**H. SUKLIPLI, S.Sos, M.AP**

Pembina Utama Muda

NIP 19710711 199101 1 002