

LAPORAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2019

NAMA : IWAN GUNAWAN, ST
NIP : 19741031 200804 1 001
PANGKAT / GOL : PENATA TK.I (III/d)
JABATAN : Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Promosi
Pada BKD,DIKLAT Kabupaten Hulu Sungai Selatan
Triwulan : I Tahun 2019

BAB I

PENDAHULUAN

A. Uraian Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor 84 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan, bahwa tugas Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Promosi Pada BKD,DIKLAT Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Sub Pengembangan Kompetensi dan Promosi;
- b. melaksanakan fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- c. menyiapkan bahan pengembangan jabatan Pegawai Negeri Sipil;
- d. memverifikasi berkas usulan kompetensi teknis, manajerial dan sosial;
- e. menyiapkan dan menyusun bhan seleksi jabatan;
- f. menganalisis metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur;
- g. menyiapkan bahan dan menyusun pedoman pola pengembangan karier;
- h. menyusun Daftar Urutan Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- i. menganalisis dan memverifikasi berkas usulan promosi;
- j. mengelola sistem informasi jabatan;
- k. mengevaluasi dan menyiapkan laporan hasil kegiatan pengembangan kompetensi dan promosi;
- l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai bidang tugas.

Untuk melaksanakan tugas diatas Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Promosi mempunyai fungsi :

B. Struktur Jabatan (Peta Jabatan)



Sumber BKD, Diklat Kab. HSS

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bab ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja sasaran, akuntabilitas kinerja kegiatan dan akuntabilitas kinerja belanja rutin pegawai termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan atau kendala dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipasi yang telah diambil. Selain itu dilaporkan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan alokasi dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi atau tugas-tugas lainnya, termasuk analisis mengenai capaian indikator kinerja sasaran.

Untuk lebih jelas capaian kinerja yang telah dicapai dapat dilihat pada tabel berikut

KINERJA JABATAN

A. PERJANJIAN KINERJA : KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN PROMOSI TAHUN 2019

No.	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target	Program	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp.)
1.	Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	1. Jumlah Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi Jabatan Struktural	Jabatan	4	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	558.660.000,00
		2. Terlaksananya Penerbitan SK Jabatan Fungsional Tertentu	Dokumen	600			
		3. Rekapitulasi SK Jabatan Fungsional Tertentu sebagai bentuk pertanggung jawaban	Laporan	12			

B. Capaian Kinerja 2019

Triwulan : I

No.	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Program	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp.)	Realisasi Anggaran (Rp.)	Serapan Anggaran (%)
1.	Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	1. Jumlah Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi Jabatan Struktural	Jabatan	4	0,00	0,00	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	558.660.000,00	0,00	0,00
		2. Terlaksananya Penerbitan SK Jabatan Fungsional Tertentu	Dokumen	600	0,00	0,00				0,00	0,00
		3. Rekapitulasi SK Jabatan Fungsional Tertentu sebagai bentuk pertanggung jawaban	Laporan	12	0,00	0,00				0,00	0,00
Rata-rata Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2019					0,00	0,00			0,00	0,00	

C. Evaluasi dan Analisis Kinerja

Metode penyimpulan Capaian Kinerja sebagai berikut:

No	Capaian	Interprestasi
1	>100%	Melebihi Target
2	= 100%	Mencapai Target
3	< 100%	Tidak Mencapai Target

Berdasarkan tabel Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2019 di atas rata-rata Capaian Kinerja Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Promosi dari 1 (satu) sasaran strategi dan 1 (satu) indikator kinerja sasaran dapat mencapai 0,00 % atau melebihi target dengan ringan capaian kinerja sebagai berikut:

Sasaran : Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur, Capaian Kinerja 0,00 %.

Indikator Kinerja : - Jumlah Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi Jabatan Struktural, Capaian Kinerja 0,00.

Indikator ini belum tercapai karena kebijakan Promosi Terbuka untuk pengisian JPT masih dalam tahap persiapan.

D. Rencana Tindak Lanjut

Langkah-langkah atau tindak lanjut untuk mengatasi sasaran strategi dan indikator kinerja sasaran yang tidak tercapai diatas adalah meningkatkan koordinasi dengan instansi melaksanakan demi terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur.

E. Tanggapan Atasan Langsung

Laporan kurang baik

Laporan sudah baik

Laporan diperbaiki

Realisasi diteliti ulang

Capaian diteliti ulang

Lain-lain..... (ditulis tangan bila ada).

Jumlah dan nama pilihan disposisi dapat diisi sesuai kebutuhan yang diperlukan dengan mencentang (\checkmark).

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

Rata-rata capaian kinerja sasaran sampai Triwulan I 0,00 % (belum mencapai target) yang telah ditetapkan dan target itu akan bisa tercapai jika Bupati definitif sudah .menjalani masa 6 (enam) bulan setelah pelantikan.

B. Permasalahan

Tidak ada permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian sasaran dan target indikator kinerja.

C. Pemecahan Masalah

Koordinasi dengan instansi pelaksana Seleksi JPT agar lebih dimatangkan dan dimantapkan lagi.

Kandangan, Maret 2019

**Plt. Kepala Bidang Badan Kepegawaian, Pendidikan
Pendidikan dan Pelatihan Kab. Hulu Sungai Selatan,**



**MURDANI, SE, MM
Pembina Tk.I
NIP.19690705 199003 1 014**

**Kepala Sub Bidang
Pengembangan Kompetensi
dan Promosi,**



**IWAN GUNAWAN, ST
Penata Tk. I
NIP.19741031 2008091 001**